

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 57** *RESOLUCIÓN de 26 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Instituto de Realojamiento e Integración Social (código número 2811422).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Instituto de Realojamiento e Integración Social, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 16 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 26 de abril de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
INSTITUTO DE REALOJAMIENTO E INTEGRACION SOCIAL**

**CAPÍTULO I**

**ÁMBITO DEL CONVENIO**

**Art. 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo de todos y cada uno de los centros constituidos y que puedan constituirse dependientes del Instituto de Realojamiento e Integración social.

**Art. 2. Ámbito de aplicación personal.**

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones económicas y de empleo de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en el Instituto de Realojamiento e Integración Social.

**Art. 3. Vigencia y denuncia del Convenio.**

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su firma, salvo las excepciones que expresamente se establecen.

La vigencia del Convenio se establece desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses anteriores a la terminación de su vigencia.

Denunciado éste Convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se prorrogará en la totalidad de su contenido.

**CAPÍTULO II**

**ÓRGANO DE VIGILANCIA**

**Art. 4. Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y aplicación del Convenio.**

1. Constitución. Se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación y Desarrollo del Convenio que entenderá de la aplicación y desarrollo del mismo.

Esta comisión se constituirá en el plazo máximo de veinte días a contar desde el de la firma del Convenio. La relación nominal de los miembros que la componen será comunicada por escrito al Secretario de la Comisión Negociadora, en el plazo de diez días desde la mencionada firma.

2. Composición. Esta Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y trabajadoras y tres designados por la Dirección del Instituto de Realojamiento e Integración Social. Para su composición se tomará como base de cálculo la misma que la empleada para la constitución de la Comisión Negociadora.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la Comisión Paritaria podrán ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos con voz pero sin voto.

En el seno de la Comisión Paritaria se designará un Secretario cuyo nombramiento recaerá en uno de los representantes designados por la Dirección del IRIS.

3. Facultades. Corresponde a la Comisión Paritaria la vigilancia, aplicación, interpretación y desarrollo del Convenio.

Denunciado el Convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

4. Régimen de funcionamiento. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario cada dos meses y con carácter extraordinario cuando lo solicite la parte social o la Dirección del IRIS.

La Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia por conducto de la Dirección del IRIS, información que no podrá ser denegada cuando lo solicite una de las partes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vincularán a ambas partes en los mismos extremos que el presente convenio colectivo.

**CAPITULO III****CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Art.5. Clasificación profesional.**

1.- Las tareas que se enumeran en la definición de las siguientes categorías profesionales tienen la consideración de fundamentales, pudiendo entenderse dentro de las mismas aquellas otras de carácter análogo a las descritas.

La solución de las discrepancias que se produzcan en relación a la analogía aludida, la modificación de las tareas fundamentales descritas, así como la creación o supresión de categorías se realizará previo acuerdo de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo.

2.- La definición y contenido funcional de las actuales categorías profesionales es la siguiente:

**JEFE/A DE AREA**

Pertencen a esta categoría los trabajadores y trabajadoras a los que se exija estar en posesión del correspondiente título superior o de grado medio de carácter universitario, facultativo o técnico con experiencia acreditada en el IRIS de cinco años. Bajo la dependencia directa del Director Gerente coordinarán y supervisarán los departamentos de su Área. Sus funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Coordinará todos los Departamentos de su Área.

**JEFE/A DE ADMINISTRACION**

Pertencen a esta categoría los trabajadores y trabajadoras a los que se exija estar en posesión del correspondiente título superior de carácter universitario, facultativo o técnico. Bajo la dependencia directa del Secretario General coordina al personal del Departamento de Administración. Sus funciones, consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía, responsabilidad, supervisión y coordinación de su Departamento.

**COORDINADORES/AS**

Pertencen a esta categoría aquellos trabajadores y trabajadoras a los que se exija estar en posesión del correspondiente título superior o de grado medio de carácter universitario, facultativo o técnico o con experiencia acreditada en el IRIS de cinco años. Bajo la dependencia directa del Jefe de Área realizan tareas que excedan de las propias de una categoría profesional en relación a la existencia de determinados niveles de responsabilidad y mando sobre equipos de trabajadores y trabajadoras y/o bienes materiales o especial grado de dificultad técnica en la prestación.

**ANALISTA PROGRAMADOR/A**

Pertencen a esta categoría los trabajadores y trabajadoras a los que se exija estar en posesión del correspondiente título de grado medio de carácter informático o equivalente o experiencia acreditada. Bajo la dependencia de Secretaría General su actividad profesional, compleja, específica, y con objetivos definidos, se desarrollará con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores y trabajadoras pertenecientes a su sector de actividad.

Son tareas fundamentales de esta categoría:

- Estudiar las especificaciones recibidas.
- Desglosar grupos de programas, eligiendo técnicas de programación y lenguajes adecuados.
- Completar los análisis y los programas.
- Realizar correcciones de programas.
- Preparar los juegos de ensayo y los programas auxiliares precisos.
- Verificar las pruebas y reexaminar los programas en función de los resultados.
- Documentar los programas o módulos.
- Programar procedimientos para la ejecución de tareas rutinarias, y en general, cualquier otra análoga a las anteriormente descritas.

#### APAREJADORES/AS ARQUITECTOS/AS TECNICOS/AS

Pertencen a esta categoría los trabajadores y trabajadoras a los que se exija estar en posesión del correspondiente título de grado medio obtenido en Escuela Universitaria. Bajo la dependencia de un Coordinador sus funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores y trabajadoras encuadrados en su área de actividad.

#### TRABAJADORES/AS SOCIALES

Pertencen a esta categoría los trabajadores y trabajadoras a los que se exija estar en posesión del correspondiente título de grado medio obtenido en Escuela Universitaria. Bajo la dependencia de un Coordinador, sus funciones, consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores y trabajadoras encuadrados en su área de actividad.

#### EDUCADORES/AS

Pertencen a esta categoría los trabajadores y trabajadoras a los que se exija estar en posesión del correspondiente título de grado medio obtenido en Escuela Universitaria, habilitación o experiencia acreditada en el IRIS. Bajo la dependencia de un Coordinador sus funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores y trabajadoras encuadrados en su área de actividad.

#### MAESTROS/AS

Pertencen a esta categoría los trabajadores y trabajadoras a los que se exija estar en posesión del correspondiente título de grado medio obtenido en Escuela Universitaria. Bajo la dependencia de un Coordinador sus funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores y trabajadoras encuadrados en su área de actividad.

#### INSPECTORES/AS

Pertencen a esta categoría los trabajadores y trabajadoras a los que se exija estar en posesión del correspondiente título de grado medio obtenido en Escuela Universitaria o experiencia acreditada en el IRIS. Bajo la dependencia de un Coordinador sus funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores y trabajadoras encuadrados en su área de actividad.

#### SECRETARIA/O DE DIRECCION

Pertencen a esta categoría los trabajadores que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida o experiencia en el cargo y bajo la dependencia directa de un superior, de quien reciben instrucciones genéricas, dirigen y coordinan, con plena responsabilidad, la actividad de una dependencia administrativa de tipo medio o del conjunto de servicios administrativos de un Centro que no precise, por su reducida dimensión, de subdivisiones orgánicas en el área administrativa, estando en este supuesto bajo la dependencia del Director del Centro.

Son tareas fundamentales de esta categoría:

- Proponer los métodos y procedimientos para llevar a cabo la actividad administrativa.
- Realizar la tramitación e impulsión de expedientes.

- Confeccionar las fichas, estadillos y partes que aseguren la realización eficiente del trabajo.
- Preparar los informes que, en relación a su cometido, sean solicitados.
- Coordinar y supervisar, en su caso, el trabajo de los Oficiales y Auxiliares Administrativos a su cargo.

#### JEFE/A DE NEGOCIADO

Pertencen a esta categoría los trabajadores que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida y acreditada experiencia de administrativo en el IRIS, bajo la dependencia directa de un superior de su área de actividad, de quien reciben instrucciones genéricas, dirigen y coordinan, con plena responsabilidad, la actividad de una dependencia administrativa de tipo medio o del conjunto de servicios administrativos de un Centro que no precise, por su reducida dimensión, de subdivisiones orgánicas en el área administrativa, estando en este supuesto bajo la dependencia de su superior inmediato.

Son tareas fundamentales de esta categoría:

- Proponer los métodos y procedimientos para llevar a cabo la actividad administrativa.
- Realizar la tramitación e impulsión de expedientes.
- Confeccionar las fichas, estadillos y partes que aseguren la realización eficiente del trabajo.
- Preparar los informes que, en relación a su cometido, sean solicitados.
- Controlar los gastos e ingresos, así como determinar los medios materiales necesarios en cada momento.
- Coordinar y supervisar, en su caso, el trabajo de los Oficiales y Auxiliares Administrativos.

#### OFICIAL ADMINISTRATIVO

Pertencen a esta categoría profesional los trabajadores y trabajadoras/as a lo que se exija estar, en posesión del correspondiente título de Bachillerato, F.P II o equivalentes o experiencia en el IRIS de cinco años y de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida, con iniciativa y responsabilidad y bajo la dependencia directa de un trabajador de categoría superior, de quien reciben instrucciones genéricas, realizan actividades administrativas de carácter general, coordinando, en su caso, las tareas de otros trabajadores y trabajadoras pertenecientes a su área de actividad.

Son tareas fundamentales de esta categoría:

- Transcribir datos en libros contables y realizar cálculos de estadística elemental.
- Redactar correspondencia con iniciativa propia.
- Realizar liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios y de seguros sociales.
- Manejar la caja de cobros y pagos, efectuando las anotaciones correspondientes.
- Cumplimentar fichas de control y seguimiento de la actividad administrativa.
- Gestionar pedidos y suministros.

Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a esta categoría deberán poseer conocimientos prácticos para el manejo de máquinas de uso ordinario de oficina incluidos los elementos informáticos a nivel de usuario.

#### OPERADOR/A INFORMÁTICA

Pertencen a esta categoría los trabajadores y trabajadoras que, en posesión de los conocimientos específicos adecuados, teóricos y prácticos, bajo la supervisión directa de un Analista o de otro trabajador de categoría superior, de quien reciben instrucciones, realizan funciones auxiliares de la actividad informática.

Son tareas fundamentales de esta categoría:

- Activar y desactivar los dispositivos físicos del centro informático.
- Verificar el buen funcionamiento de los mismos, dando parte al supervisor inmediato de las anomalías detectadas.
- Planificar la concatenación de los procedimientos gráficos.

- Interpretar instrucciones genéricas sobre obtención de productos finales de información gráfica.
- Digitalizar datos especializados sometiéndolos a las transformaciones necesarias.
- Asignar valores numéricos a los elementos gráficos, realizando la unión entre bases de datos gráficos y estadísticos.

#### AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Pertencen a esta categoría los trabajadores y trabajadoras a los que se exija estar en posesión del correspondiente título de ESO, F.P. I o equivalente y con responsabilidad restringida y bajo la dependencia directa de un trabajador de superior categoría, realizan actividades administrativas de carácter elemental, consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto.

Son tareas fundamentales de esta categoría:

- Mecanografía de documentos.
- Ordenación y movimiento de archivo.
- Labores auxiliares en biblioteca.
- Anotación y registro de documentos.
- Operaciones de cálculo sencillo.
- Operaciones elementales con elementos informáticos, en relación con mecanografía de textos.
- Cumplimentación de albaranes y partes.
- Comprobación de entradas y salidas de almacén.
- Operaciones de cobro y pago en mínimas cuantías, sin responsabilidad contable sobre los fondos.

#### CONSERJE

Pertencen a esta categoría los trabajadores y trabajadoras a los que se les exija estar en posesión del correspondiente título de ESO, FPI o equivalente, posean conocimientos teóricos y prácticos acordes a su formación profesional, realizan funciones relacionadas directamente con la recepción y atención a los usuarios de los establecimientos donde desempeñan su labor, estando ésta supervisada directamente por un trabajador de categoría superior, de quien reciben instrucciones genéricas.

#### CONDUCTOR/A

Pertencen a esta categoría los trabajadores que, estando en posesión del permiso de conducción correspondiente que les habilita para conducir vehículos automóviles.

Es tarea fundamental de esta categoría, además de las de manejo y conducción señaladas:

- Entretimiento y conservación de los vehículos.

### CAPÍTULO IV

#### ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

##### **Art.6. Estabilidad en el empleo.**

De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo, los contratos de trabajo comprendidos en este convenio se entenderán pactados por tiempo indefinido, salvo las excepciones legalmente establecidas.

El IRIS optará obligatoriamente por la readmisión en los supuestos de despido disciplinario de personal fijo que sea declarado improcedente por sentencia firme de la Jurisdicción competente.

El IRIS no acudirá a las Empresas de Trabajo Temporal para atender sus necesidades de contratación temporal, ni a la contratación administrativa de las mismas.

**CAPÍTULO V****PROVISIÓN DE VACANTES, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN****Art. 7. Actualización de la plantilla.**

El IRIS, elaborará y aprobará las Relaciones de Puestos de Trabajo del personal laboral en cada uno de los Centros incluidos en el ámbito del presente Acuerdo.

En las relaciones se indicará obligatoriamente:

- a) Su denominación.
- b) Sus características esenciales.
- c) La posición que le corresponde dentro de la organización.
- d) Los requisitos necesarios para su desempeño.

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente formarán la plantilla que para cada ejercicio deba tenerse en cuenta a la hora de confeccionar la Oferta de Empleo Público.

En el plazo máximo de sesenta días a partir de la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales, el IRIS fijará todas las vacantes correspondientes a ampliaciones de plantilla o creaciones de nuevos puestos de personal estructural, que deberán ofertarse a provisión interna en el transcurso del ejercicio y su resultado configurará la Oferta de Empleo Público de personal laboral del año siguiente, a la que podrían adicionarse las producidas durante el ejercicio por jubilaciones, bajas y excedencias.

El IRIS, en los diversos ámbitos sectoriales facilitará con carácter trimestral, al Comité de Empresa, copia de las Relaciones de Puestos de Trabajo y Plantillas de Personal.

**Art. 8. Régimen de provisión.**

1. Con carácter previo a su inclusión en la Oferta de Empleo Público serán ofertadas en régimen de provisión interna, con arreglo al procedimiento establecido en el presente artículo, las vacantes existentes.

La Comisión Paritaria determinará, en su caso, la incorporación directamente a la Oferta de Empleo Público, de las vacantes producidas por incremento vegetativo de plantilla, entendiéndose por estas últimas las relativas a jubilaciones, excedencias, renunciaciones y demás situaciones de baja de carácter análogo. De no llegarse a acuerdo en Comisión Paritaria se proveerán en primer término en régimen de provisión interna todas ellas.

Con carácter general podrán tomar parte en los turnos de provisión interna aquellos trabajadores y trabajadoras con relación laboral de carácter indefinido incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio que se encuentren en situación de servicio activo o con el contrato suspendido con reserva de puesto. En el concurso de traslado podrán tomar parte asimismo los trabajadores y trabajadoras en excedencia voluntaria con derecho a reingreso previa solicitud del mismo.

2. Concurso de Traslado.- Con carácter anual y al inicio de cada ejercicio presupuestario se convocará un Concurso de Traslado en el que se incluirán las vacantes producidas en el ejercicio anterior y no convocadas en los procesos previstos en los párrafos anteriores, salvo aquellas que, como consecuencia de necesidades organizativas no se estime conveniente incluir, todo ello previo acuerdo con el Comité de empresa, al que podrán optar aquellos trabajadores y trabajadoras que ostenten la misma categoría y, en su caso, especialidad.

Las plazas que durante un ejercicio presupuestario resulten liberadas o no cubiertas en el Concurso de Traslado anteriormente citado se incluirán preceptivamente en la Oferta de Empleo Público correspondiente.

El sistema de provisión será el de concurso, con arreglo a lo determinado por la Comisión Paritaria. Las convocatorias especificarán para cada puesto de trabajo ofertado, además de la categoría y, en su caso, especialidad, los requisitos exigidos. Excepcionalmente podrá incluirse valoración de méritos o la realización de pruebas en los supuestos que así lo determine la Comisión Paritaria, relativas a la acreditación de la posesión de un determinado nivel de conocimiento o de experiencia en el campo profesional del puesto de trabajo.

Será requisito indispensable para poder tomar parte en los diferentes Concursos de Traslado llevar al menos un año de servicios prestados en el puesto de trabajo. Dicho requisito no se exigirá a aquellos trabajadores y trabajadoras fijos cuyos puestos de trabajo tengan asignada una jornada a tiempo parcial, siempre que hubieran accedido a través de convocatorias vinculadas a la Oferta de Empleo Público, ni a los trabajadores y trabajadoras en excedencia voluntaria con derecho a reingreso, quienes podrán tomar parte en el concurso de traslado siempre que estos últimos hubiesen solicitado previamente dicho reingreso.



Dado el carácter voluntario del traslado, el trabajador percibirá en su nuevo destino las retribuciones asignadas al nuevo puesto de trabajo, incluso en el supuesto de que tuviera consolidado superior salario a título individual. Serán también las demás condiciones del nuevo puesto (jornada, horario, etc.) las que regirán una vez producido el traslado.

3. Oferta de Empleo Público.- Los puestos de trabajo de carácter fijo dotados presupuestariamente que no hubiesen sido cubiertos por el procedimiento de provisión interna previsto en este artículo, así como los liberados en el mismo, comprenderán la Oferta de Empleo Público de Personal Laboral.

Los requisitos de participación en los procesos selectivos en turno simultáneo de promoción interna, el desarrollo de los mismos, el sistema selectivo, el tipo de pruebas y la forma de calificación, los baremos aplicables, serán desarrollados por la Comisión Paritaria en el momento de aprobar cada convocatoria singular.

4. Del total de plazas ofrecidas en el Decreto de Oferta de Empleo Público se reservará un 2 por 100 para ser cubiertas por quienes tengan reconocida legalmente una discapacidad de grado igual o superior al 33%.

Con independencia del turno por el que concurren, aquellos aspirantes que precisen adaptaciones de tiempo y/o medios para la realización de las pruebas, deberán solicitarlo expresamente en los términos previstos en las referidas Bases de Convocatoria.

5. Excepcionalmente, si las necesidades del servicio, apreciadas por la Dirección del IRIS así lo aconsejan, podrá procederse, previo informe de la Secretaría General, a la aprobación y publicación de una oferta pública adicional, con la ulterior convocatoria de las pruebas selectivas para la cobertura de vacantes, siguiéndose el procedimiento establecido para la Oferta de Empleo Público, teniendo en cuenta lo establecido en este artículo.

6. Con carácter previo a la convocatoria de vacantes, serán ofertadas en el siguiente orden mediante provisión interna:

- a) Incorporación de personal con excedencia.
- b) Concurso de traslado: al concurso de traslado optarán aquellos trabajadores y trabajadoras que ostenten la misma categoría.
- c) Promoción interna: podrán optar de igual manera aquellos trabajadores y trabajadoras que reuniendo las condiciones exigidas para el puesto, lo soliciten.

7. El IRIS se compromete a remitir al Comité de Empresa toda la documentación sobre procesos selectivos, salvo la información personal de carácter confidencial.

#### **Art.9. Sistema de selección.**

La selección de personal laboral permanente de nuevo ingreso, se realizará por convocatoria pública de las plazas vacantes comprometidas en la Oferta de Empleo Público.

#### **Art.10. Convocatorias.**

1. Los procesos de cobertura de vacantes en régimen de provisión interna se llevarán a cabo mediante convocatorias en las que se harán constar los siguientes datos esenciales:

- a) En las convocatorias de Concursos de Traslado se indicará número y características de las plazas convocadas y, en especial, las siguientes: categoría profesional, nivel retributivo, jornada, turno y el Centro de trabajo en el que ha de cubrirse la vacante.
- b) En las convocatorias en Turno de Promoción Interna se especificará el número de plazas convocadas y la categoría profesional y nivel, así como las materias sobre las que versarán tanto la prueba teórica como la práctica.
- c) Requisitos exigidos a los candidatos para su participación en cada uno de los procedimientos selectivos, que deberán acreditarse en todo caso antes de la toma de posesión o de la formalización del correspondiente contrato, sin perjuicio de la facultad del tribunal de selección para solicitar a los aspirantes la acreditación de tales requisitos en cualquier momento del proceso selectivo.
- d) Sistema de selección, forma de desarrollo de las pruebas y de valoración de las mismas.
- e) Programa Público de Empleo y baremo de valoración.
- f) Composición del Tribunal de Selección.
- g) Las convocatorias se publicarán en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y en las mismas se indicará el Centro u oficina pública donde se expondrán las sucesivas comunicaciones.



- h) Plazo de presentación de instancias para tomar parte en las pruebas y plazo de subsanación de defectos a las listas provisionales de admitidos y excluidos.
  - i) Desde la publicación de la convocatoria hasta la finalización del plazo de presentación de solicitudes deberán transcurrir veinte días naturales como mínimo.
2. A los meros efectos de una mayor difusión podrán insertarse las convocatorias en los tabloneros de anuncios de todos los centros.
3. En todas y cada una de las fases se dará puntual información al Comité de Empresa. Asimismo, se entregará copia de las relaciones provisionales y definitivas de admitidos y excluidos al procedimiento selectivo al Tribunal de Selección y Comité de Empresa.
4. Aquellas convocatorias que se realicen sin respetar los requisitos esenciales del procedimiento establecido en este artículo, así como los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, serán declaradas nulas a todos los efectos.

**Art.11. Tribunal de Selección. Todos los miembros del Tribunal de Selección actuarán con voz y voto.**

1. En todos los procesos selectivos de personal laboral fijo los Tribunales de Selección estarán constituidos por cinco miembros titulares y sus correspondientes suplentes, de los cuales uno actuará como Presidente y otro como Secretario. La designación del 70% de los miembros del Tribunal, entre los que se incluirán Presidente y Secretario, se efectuará mediante sorteo de entre los propuestos por la empresa. La designación de los vocales correspondientes al 30% restante de los miembros del Tribunal se efectuará mediante sorteo entre los miembros propuestos por el Comité de empresa para negociar el presente Convenio Colectivo.

Cada una de las propuestas remitidas comprenderá como máximo diez candidatos, de los cuales sólo el 40% podrá pertenecer a la categoría profesional que sea objeto de la convocatoria.

2. El Tribunal de Selección actuará con total independencia y responsabilidad en el proceso selectivo en que estén incurso.

3. A la vista de la valoración de las pruebas selectivas y en su caso, de los méritos, el Tribunal de Selección declarará seleccionados a los candidatos que hayan obtenido las mayores puntuaciones, elaborando la correspondiente propuesta de adjudicación de destinos, cuando proceda.

4. La propuesta del Tribunal de Selección será vinculante para el IRIS, salvo que se hubieran producido irregularidades de necesaria rectificación.

5. El Tribunal de Selección elevará a la Secretaría General en un plazo no superior a quince días la relación definitiva de aspirantes aprobados por orden de puntuación alcanzada, con indicación de su Documento Nacional de Identidad.

6. La elección de los puestos de trabajo correspondientes a las plazas convocadas, se realizará por los seleccionados según el orden de puntuación definitivamente obtenido, dándose publicidad a la correspondiente Resolución del Director Gerente.

7. El Tribunal de Selección levantará actas de sus sesiones y propondrán la adjudicación de las plazas convocadas a las personas que resulten seleccionadas, pudiendo cualquier miembro del Tribunal de Selección hacer constar cuantas alegaciones o incidencias considere oportunas.

## CAPÍTULO VI

### ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**Art.12. Organización del trabajo.**

1. Corresponde a la Dirección del IRIS la organización del trabajo, pudiendo establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.

2. La representación de los trabajadores y trabajadoras vendrá obligada a participar en todas aquellas instancias donde se establezcan condiciones de trabajo. De éste modo se les solicitará informe previo y tendrán derecho a ser informados.

**CAPÍTULO VII****JORNADA, TURNOS, HORARIO DE TRABAJO****Art.13. Jornada Laboral.**

1. La jornada laboral de trabajo será de treinta y cinco horas efectivas semanales de lunes a viernes.

2. El horario marco es el siguiente:

En invierno: de lunes a viernes de 8 a 15 horas.

En verano: de 8 a 14,30 de 15 de junio a 30 de septiembre, treinta y dos horas y media efectivas semanales.

La jornada de verano se aplicará durante las semanas de Navidad (dos), Semana Santa (una) y San Isidro (una).

A partir del 1 de Septiembre de 2008 los trabajadores y trabajadoras, si las necesidades del servicio lo permiten, podrán flexibilizar su hora de entrada de 7 a 9 horas. Las condiciones de aplicación de este punto se desarrollarán a través de la Comisión Paritaria

El IRIS podrá contratar personal laboral para realizar una jornada en turno de tarde siempre y cuando las necesidades de servicio lo requieran.

En cualquier caso y con independencia del horario de referencia general y previo acuerdo con el trabajador, se garantizará la ejecución de las tareas y actividades que contengan los proyectos sin que sea obstáculo el horario de trabajo.

Existirá una pausa de 30 minutos para el desayuno como tiempo efectivo trabajado.

**Art. 14. Horas extraordinarias.**

1. La jornada laboral se adaptará, con el consentimiento del trabajador, a las necesidades de las actividades programadas, las cuales en el momento de su elaboración deberán acompañarse del horario correspondiente; no obstante, si por circunstancias de los programas a desarrollar o imprevistos que pudieran surgir tuviera el personal que realizar horas extraordinarias, la Empresa garantizará la compensación de horas cuando estas excedan de las establecidas mediante el siguiente baremo:

- 1 hora y media por hora de exceso de jornada de lunes a viernes.
- 2 horas si el exceso se produjese en sábado, domingo o festivo.

2. El número máximo de horas extraordinarias que podrá realizar un trabajador será de 60 horas al año, computándose de 1 de Enero a 31 de diciembre.

3. Si las actividades laborales fueran realizadas fuera de su lugar habitual de trabajo pernoctando, se compensará la jornada realizada en exceso mediante el siguiente baremo:

- Un día y medio, por día trabajado en las condiciones citadas de lunes a viernes
- Dos días por sábado, domingo o festivo.

4. Se podrán acumular estos tiempos de descanso hasta constituir jornadas completas, que se podrán sumar a los periodos de vacaciones u otros periodos de descanso dentro de todo el año y en función de las necesidades del servicio. Las compensaciones pasarán a una bolsa de horas y se podrán disfrutar, siempre que las necesidades del servicio no se vean afectadas, hasta el 31 de enero del año siguiente. Las compensaciones se tomarán en fracciones de una hora como mínimo.

**Art.15. Vacaciones.**

1. Los trabajadores y trabajadoras del IRIS tendrán derecho al disfrute en concepto de vacaciones anuales de veintitrés días hábiles anuales por año completo de servicio, o de tiempo proporcional correspondiente a los servicios efectivamente prestados.

2.- Los períodos mínimos de disfrute de vacaciones serán de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y previa autorización de la respectiva unidad de personal. En cualquier caso los

periodos vacacionales deberán comenzar el primer día laborable de la semana o finalizar el último día laborable de la semana. A estos efectos, los sábados no serán considerados hábiles. No obstante motivada y justificadamente se estudiarán en Comisión Paritaria excepciones a este supuesto.

3.- El periodo normal de disfrute se concentrará entre el 1 de julio y 30 de septiembre. No obstante, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, y previa autorización de la respectiva unidad de personal, a lo largo de todo el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

4.- Los trabajadores y trabajadoras al cumplir el sexto trienio tendrán derecho a dos días más de libre disposición que se podrán adicionar a vacaciones.

5.- El personal afectado por el presente acuerdo, deberá solicitar antes del 30 de abril el periodo de vacaciones que desee, debiendo estar elaborado el calendario de vacaciones por la empresa antes del 15 de mayo, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Si el trabajador quisiese disfrutar de este permiso antes del 30 de Abril, realizará la solicitud de manera anterior a esta fecha.

6. Las vacaciones se devengarán de 1 de enero a 31 de diciembre, anticipándose su disfrute al periodo de tiempo indicado en el párrafo tercero de este artículo, dentro del año natural a que correspondan, y éstas no podrán ser sustituidas por compensación económica, ni acumuladas a los años siguientes.

7. El personal que por interrupción o extinción de su contrato cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones se le abonará la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado. En el supuesto contrario, que hubiese disfrutado de la totalidad de las vacaciones o más días de los que le correspondieran y su relación laboral finalizase o interrumpiese antes de la terminación del año, la cantidad correspondiente a los días no trabajados y que no han sido devengados para cómputo de vacaciones, le será descontada de la última mensualidad adeudada.

8. Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciese una situación de Incapacidad Laboral, no se computará a efectos de duración de las mismas los días que hubiese durado esa situación a partir del séptimo día siendo desde el primer día si requiriese su hospitalización; asimismo cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado.

## CAPÍTULO VIII

### LICENCIAS Y PERMISOS CON SUELDO, SUELDO PARCIAL Y SIN SUELDO

#### Art. 16. Licencias y permisos con sueldo.

Todos los trabajadores y trabajadoras vinculados por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias y permisos con sueldo:

1. Quince días naturales por razón de matrimonio o pareja de hecho del trabajador siempre y cuando éstos estén inscritos legalmente. De celebrarse éstos fuera del municipio habitual del trabajador podrá disfrutar de dos días más sin sueldo.

2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad si éste fallece en la Comunidad de Madrid, ampliándose a cinco días cuando el fallecimiento se produzca fuera de la Comunidad de Madrid y a ocho fuera de la Península.

3. Dieciséis días naturales por nacimiento, acogimiento (tanto preadoptivo, como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a 1 año) o adopción de un hijo por el trabajador, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Las vacaciones se podrán unir a este permiso.

4. Tres días naturales en caso de enfermedad grave u operación de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en la Comunidad de Madrid y cinco días si la operación o la hospitalización se realiza fuera de la Comunidad de Madrid y ocho fuera de la Península. La operación o enfermedad grave serán justificadas mediante certificado del médico que asistió al enfermo, a contabilizar desde el hecho causante; excepcional y motivadamente se podrán disfrutar dentro de un plazo no superior a los diez días del hecho causante.

5. Por exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación el día de su celebración, o el día anterior al examen siempre que éste se realizara fuera del horario laboral.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. A estos efectos se entiende por conciliación de la vida familiar y laboral la asistencia a reuniones con profesores y el acompañamiento al médico de los descendientes por el tiempo indispensable.

Para los ascendientes que precisen acompañamiento médico, la Comisión Paritaria del seguimiento el Convenio acordará un límite de horas anual. En aquellos casos en que se exceda de éste límite, se acordará por la Comisión Paritaria su procedencia o no.

Será requisito indispensable para el acompañamiento del ascendiente un justificante médico que exprese dicha necesidad emitido por el médico de Atención Primaria.

7. Dos días naturales, por trámites previos al matrimonio o pareja de hecho inscritos legalmente.

8. Dos días naturales por traslado del domicilio habitual o cambio de residencia.

9. Un día natural por razón de matrimonio o pareja de hecho inscritos legalmente de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose a dos días cuando se celebre fuera de la Comunidad de Madrid y a tres días fuera de la Península.

10. Cinco días naturales en casos de acogimiento temporal. Por el niño acogido temporalmente se tendrán los mismos derechos que por un hijo.

11. Se establecen ocho días de licencia por asuntos propios al año, no recuperables. Se disfrutarán de forma continuada o en diversos periodos a elección del trabajador, pudiendo utilizar cuatro de ellos (28 horas) solicitándolos en fracciones de una hora. Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo y servicio sea necesario establecer turnos. Tales días no podrán acumularse en ningún caso con las vacaciones anuales. En caso de no disfrutarse a lo largo del año, se podrán disfrutar en los primeros 31 días del año siguiente.

Los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja), permanecerán cerrados los centros de trabajo y serán días no hábiles.

12. Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de una licencia con sueldo de dos días anuales como puente. La elección del día o días corresponderá al trabajador salvo que por acumulación de peticiones se haga necesario establecer un sistema de turno dentro de cada unidad.

Estas licencias de coincidir más de una en el mismo periodo no serán adicionales, pudiendo optarse por la de mayor duración.

Se tomarán en días consecutivos de corresponder más de uno, debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos causantes. En todos los supuestos los días de licencias serán naturales.

La petición de los mencionados permisos deberá realizarse con una antelación mínima de tres días hábiles, salvo en caso de urgencia y su disfrute requerirá autorización expresa.

En el primer trimestre se negociará el calendario laboral anual

#### **Art. 17. Licencias con sueldo parcial y sin sueldo.**

##### **1. Licencias con sueldo parcial.**

Hasta cuatro días consecutivos con el 50% de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos menores de 16 años o convivientes mayores a cargo del trabajador o discapacitados físicos o psíquicos de hasta primer grado a cargo del trabajador siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso. El trabajador acreditará dentro de los cuatro días la veracidad de la situación por medio de certificado médico.

##### **2. Licencias sin sueldo.**

Los trabajadores y trabajadoras que por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano o discapacitado físico o psíquico o con cualquier enfermedad

crónica, que no desempeñen ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de su jornada de trabajo, con una reducción proporcional del salario, de hasta la mitad de la duración de aquella.

También podrán solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones solicitadas en el párrafo anterior, los trabajadores y trabajadoras del IRIS en casos debidamente justificados basados en la incapacidad física o psíquica, que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o cónyuge, pareja de hecho o conviviente.

Los trabajadores y trabajadoras que hagan uso de este derecho se verán incurso en incompatibilidad para desempeñar otra actividad remunerada durante la franja horaria en que han solicitado la reducción de jornada.

La reducción de jornada se solicitará por meses naturales completos.

El IRIS acordará con los representantes de los trabajadores y trabajadoras las medidas que resulten necesarias para mantener la adecuada prestación de los servicios, procediendo en su caso, a la contratación de personal.

#### **Art. 18. Permisos de carácter excepcional**

Causas:

- a) Fuerza mayor.
- b) Enfermedad o accidente muy grave de familiares o personas que convivan con el trabajador y que exijan cuidado directo, siempre que hayan agotado los días de permiso contemplados en el epígrafe 16.4 de este convenio.

Duración: Hasta quince días como máximo en función de la gravedad de la situación o enfermedad en cada caso, oída la representación del Comité de Empresa.

Prórroga: Pasado el período anterior se estudiará por la Dirección y el Comité de Empresa, la posibilidad de prórroga de la situación, atendiendo a las circunstancias personales, familiares y económicas del trabajador y las previsibles soluciones al caso, incluida la ayuda y aportación que el IRIS pudiera ofrecer dentro de sus recursos.

Remuneración: El 100% del salario real durante toda la duración del permiso excepcional y sus prórrogas.

#### **Art. 19. Licencias especiales y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad.**

Embarazo:

La trabajadora en estado de gestación será trasladada del puesto de trabajo siempre que su permanencia ponga en peligro la vida o integridad del feto o la suya propia.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, de una licencia retribuida hasta la fecha del parto.

Maternidad, paternidad:

Los trabajadores y trabajadoras del IRIS tendrán derecho a una licencia retribuida como consecuencia de la suspensión de la relación laboral por maternidad de una duración de 122 días, que se ampliara en los supuestos de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo.

En el supuesto de discapacidad del hijo, el permiso se ampliará en dos semanas más.

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, la madre podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de cesión de parte del permiso al otro progenitor conforme a lo que se establece en la normativa, este podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente

cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodo de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 122 días previstos anteriormente o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Los trabajadores y trabajadoras padre o madre tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral ordinaria, en una hora diaria, que podrán dividir en dos fracciones a opción del trabajador sin reducción de haberes para el cuidado y atención de los hijos menores de doce meses. El trabajador podrá optar por unificar en días laborables esta reducción y disfrutarla a continuación del periodo de baja por maternidad.

En caso de parto múltiple, los trabajadores y trabajadoras padre o madre, tendrán derecho a una hora más de reducción diaria para el cuidado y atención de los hijos menores de doce meses.

#### Adopción y acogimiento:

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de 122 días naturales ininterrumpidos, que se amplíara en dos semanas en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, la duración de la licencia se amplíara en dos semanas más por cada sujeto causante.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En caso de disfrute simultáneo de periodo de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 122 días previstos en el párrafo anterior.

En los supuestos de adopción y acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho además a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

En los supuestos de adopción o acogimiento de menores de 12 meses, se disfrutará del mismo permiso que se recoge en el párrafo octavo del anterior apartado de maternidad/paternidad.

Derechos del personal que disfrute de los permisos por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento:

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

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

#### Violencia de género:

Las faltas de asistencia de las víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda

#### Art. 20. Asuntos propios.

Los permisos por asuntos propios no retribuidos se podrán conceder por un máximo de seis meses de duración, en periodos bianuales y previo acuerdo del trabajador y la empresa, sin que le sea computable a ningún efecto el tiempo de permanencia en esta situación, reincorporándose de forma automática al puesto de trabajo anterior a la concesión del permiso. Este permiso se solicitará con 72 horas de antelación.



**Art. 21. Excedencias.****1. Por cuidado de los hijos**

Con independencia de su estado civil, todos los trabajadores y trabajadoras del IRIS tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en el IRIS, sólo uno de ellos podrá ejercitar dicho derecho. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de cada hijo será computable a efectos de antigüedad hasta un máximo de tres años y con reserva de puesto de trabajo.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados así lo requiera. El IRIS en este supuesto, procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses de forma automática, con lo que cesará su suspensión contractual.

**2. Para el cuidado de familiares.**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, 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.

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

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para incorporarse cuando, por motivos personales acreditados así lo requiera. El IRIS en éste supuesto, procederá a incorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses de forma automática.

El periodo que el trabajador permanezca en éste tipo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y con reserva de puesto de trabajo.

**3. Voluntaria.**

Los trabajadores y trabajadoras hijos del IRIS que cuenten al menos con un año de servicio efectivo, tendrán derecho a una excedencia que no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a siete. Esta excedencia se solicitará con 30 días de antelación. Durante el periodo en que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones, no percibirá remuneración de ningún tipo, ni se le computará este periodo a efectos de antigüedad.

Si la excedencia voluntaria solicitada es igual o inferior a un año, el trabajador, una vez solicitado su reingreso con quince días de antelación al término del plazo solicitado, se le incorporará con la misma categoría profesional de forma automática a la plantilla, dentro de los quince días posteriores a la petición del reingreso formulada por el trabajador. Una vez solicitado su ingreso, cumplidos los trámites y aceptada su incorporación por parte de la Empresa, si no se efectuara la incorporación en los tres días siguientes a la fecha marcada por la Empresa, su relación laboral quedará extinguida a todos los efectos.

Si la excedencia voluntaria solicitada es superior a un año, una vez solicitada se concederá con quince días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado. El reingreso podrá obtenerse, previa solicitud del interesado y, en todo caso, nunca antes del año de inicio de la excedencia en el caso de que existan vacantes de su categoría profesional o similar, de no existir éstas en el momento de solicitar su reingreso podrá, previa aceptación, adscribirse a una plaza de categoría inferior, siempre que se reúnan los requisitos mínimos de acceso, manteniéndose en esta situación hasta tanto se produzca una vacante en la categoría profesional del trabajador afectado.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una licencia por agrupamiento familiar o circunstancias similares de un año con reserva de puesto de trabajo, prorrogable por igual periodo de tiempo, siempre que el solicitante pueda acreditar las circunstancias concurrentes en el momento de la concesión de la licencia.

Agotada la licencia por agrupamiento familiar o circunstancias similares, y en su caso su prórroga, una vez solicitado su reingreso con quince días de antelación al término del plazo solicitado, se incorporará con la misma categoría profesional de forma automática a la plantilla, dentro de los quince días posteriores a la petición de reingreso formulada por el trabajador. Una vez solicitado su reingreso, cumplidos los trámites y aceptada su reincorporación por parte de la Empresa, si no se efectuara la incorporación en los tres días siguientes a la fecha marcada por la empresa, su relación laboral quedará extinguida a todos los efectos.

Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.



#### 4. Forzosa.

Cuando un trabajador sea nombrado o elegido para cargo público si este nombramiento es incompatible con la prestación de sus servicios en el IRIS, tendrá derecho a excedencia forzosa. La duración de esta excedencia será por el tiempo de duración del nombramiento, debiendo solicitar el reingreso en los treinta días siguientes en que se haya producido el cese.

Cuando un trabajador fuere nombrado para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza políticos en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme establece la legislación laboral, siempre que su desempeño exija especial dedicación. La duración de ésta excedencia será por el tiempo de duración del nombramiento, debiendo solicitar el reingreso en los treinta días siguientes en que se haya producido el cese.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno, centro y computo de la antigüedad durante su vigencia.

### CAPÍTULO IX

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

##### Art. 22. Estructura del salario.

La estructura salarial del IRIS comprenderá las siguientes retribuciones:

1. Salario base.
2. Complemento personal de antigüedad.
3. Pagas extraordinarias.

##### Art. 23. Salario base.

Los salarios base y pagas extraordinarias vigentes durante 2008 son los que figuran en la Tabla salarial IRIS 2008 del Anexo de este Convenio. Para los demás años de vigencia de éste convenio, se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

Se habilita una cláusula de revisión salarial para el caso de que el IPC real de cada ejercicio presupuestario fuera superior al incremento salarial aplicado sobre las retribuciones, siempre y cuando dicha revisión sea permitida por la legislación en cada momento aplicable, en particular por las leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

##### Art. 24. Antigüedad.

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

Con efectos de 1 de enero de 2008, el importe del trienio será de 45,67 euros, para los demás años de vigencia de éste Convenio se aplicará el incremento que, con carácter general establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

##### Art. 25. Pagas extraordinarias y percepción de haberes.

- a) Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el vigente Convenio percibirán conjuntamente con las retribuciones de Junio y Diciembre una paga extraordinaria equivalente a una mensualidad ordinaria.  
Dichas pagas serán proporcionales si la prestación del servicio a la fecha de su devengo es inferior a un año.
- b) Las retribuciones serán abonadas mensualmente mediante nómina que reflejará con absoluta claridad todos los conceptos retributivos, descifrando códigos, si los hubiere. Asimismo reflejará todos los conceptos por los cuales se produzcan descuentos en las nóminas de los trabajadores y trabajadoras.

El salario por el importe que figure en nómina, se abonará a la cuenta que el trabajador designe en cualquier entidad financiera antes de fin de mes, mediante transferencia bancaria, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada, procurándose que con la suficiente antelación se cumplimenten los trámites necesarios a fin de que la efectiva percepción del salario tenga lugar sin que haya comenzado el mes posterior.

El modelo de nómina será obligatoriamente igual para todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

**Art. 26. Gastos de transporte.**

Los trabajadores y trabajadoras percibirán durante once meses una ayuda de transporte equivalente al importe bruto de la tarjeta establecida por el Consorcio Regional de Transportes.

El importe de la cuantía dependerá del domicilio y lugar en que desempeñe sus funciones. La subida se producirá de forma automática coincidiendo con el incremento propio de la tarjeta de transporte.

Como consecuencia del gasto que viene suponiendo para los trabajadores y trabajadoras del IRIS la utilización de vehículo propio para el desarrollo de su actividad profesional con la empresa, el IRIS abonará el kilómetro recorrido con vehículo propio por motivos de trabajo a 0,42 euros brutos para el 2008 y para los demás años de vigencia de este convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

Los justificantes de este gasto deberán pormenorizar los desplazamientos o viajes a que se refieren y la estimación de la distancia recorrida para el cumplimiento de sus funciones, que serán abonados mensualmente.

En caso de que los vehículos de los trabajadores y trabajadoras sufrieran cualquier desperfecto en el desarrollo de las actividades relacionadas con el trabajo o actividades sindicales, correrán a cargo del IRIS hasta un límite anual de 500 euros. Si los desperfectos ocasionados en estos casos fueran de mayor cuantía, se establecerá por la comisión paritaria la absorción de dichos gastos por parte del IRIS.

**Art. 27. Indemnización por gastos de comida.**

Los trabajadores y trabajadoras percibirán 8,98 euros brutos en concepto de ayuda de comida por día trabajado en jornada partida por necesidades de servicio en el año 2008, y para los demás años de vigencia de este convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

**CAPÍTULO X****FORMACIÓN****Art. 28. Plan anual de formación.**

1. La adaptación de los empleados del IRIS a unos servicios de calidad que den respuesta a las demandas sociales se logra a través de la formación, el reciclaje, el perfeccionamiento y la capacitación de todo el personal de la empresa.

El IRIS consciente de esta necesidad promoverá con carácter anual un Plan de Formación de personal sustentado en el principio general de que la formación es un elemento básico e indispensable para los trabajadores y trabajadoras del IRIS.

El IRIS promoverá la realización de cursos en materia de formación y perfeccionamiento, así como enseñanza reglada incluyendo estudios universitarios para lograr una recalificación, adaptación profesional y promoción de todo el personal del IRIS. El Comité de empresa deberá ser informado de las actividades de formación que se impartan.

A estos efectos, se considera prioritario:

- Crear una comisión que elabore el plan de formación del IRIS.
- Lograr que el IRIS sea eficiente y eficaz para dar a los ciudadanos servicios de calidad.
- Propiciar un clima organizativo que responda al reto modernizador y a las nuevas demandas sociales.
- Obtener en el IRIS un aprovechamiento óptimo de los recursos humanos.

Para conseguirlo se establecen los siguientes Objetivos Generales:

1. Poner a disposición de todas las personas que trabajan en el IRIS los recursos necesarios para la formación, reciclaje y perfeccionamiento.
2. Posibilitar el desarrollo personal de todos los trabajadores y trabajadoras del IRIS.
3. Reciclar y adaptar a las nuevas funciones que desarrolla el IRIS.
4. Facilitar los materiales y documentación y la información necesaria para el reciclaje de los trabajadores y trabajadoras, en sus nuevos campos de actuación.
5. EL IRIS facilitará la participación de los trabajadores y trabajadoras en los planes de formación anual que gestione el IMAP u otra entidad homologada que imparta formación.

6. A estos efectos se considera prioritario crear una Comisión de Formación integrada por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras que canalizará las propuestas de los trabajadores y trabajadoras en materia de formación y recibirá información pertinente sobre las actividades que se desarrollen en materia de formación.
7. Crear una Comisión de Seguimiento en el Comité de Empresa que garantice la no discriminación en los planes de formación del IRIS.

Esta Comisión elaborará antes del 1 de abril de cada año los citados Planes de Formación Anual Interno y Externo, que una vez aprobadas por la Dirección y el Comité de Empresa se adjuntarán al presente Convenio como Anexos.

#### **Art. 29. Formación y perfeccionamiento profesional.**

1. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

2. Los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, mientras dure la realización del mismo, así como a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de los permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 16.5.

En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

3. Para la asistencia a cursos y congresos relacionados con la promoción y la formación profesional del trabajador este dispondrá de un máximo de 6 días al año. Deberá el trabajador entregar copia del material didáctico recibido así como un informe sobre el curso. La incomparecencia a un curso sin aviso ni causa justificada motivará la exclusión del alumno seleccionado del resto de las acciones de formación que se celebren durante el año.

4. El IRIS podrá enviar a los trabajadores y trabajadoras a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para el IRIS. La asistencia a estos acontecimientos no será obligatoria para el trabajador, quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje en caso de realizarse fuera de la zona del abono transporte y dietas en los casos que corresponda. Estos días no serán computables a los 6 días de formación anteriormente reflejados. La Dirección de la Empresa facilitará la máxima participación de todos los trabajadores y trabajadoras.

El IRIS podrá subvencionar hasta un límite de 400 euros en el año 2008 destinadas a la formación individual de cada trabajador por año, siempre que los contenidos formativos estén vinculados al desempeño de su puesto de trabajo, para los demás años de vigencia de éste Convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid. Estas subvenciones se abonarán al trabajador una vez justificados los gastos en Administración.

Los cursos serán solicitados a través del Secretario General quien los remitirá a la Comisión de Formación.

La formación del personal se estimulará basándose en la Evaluación de Necesidades realizadas por la Comisión de Formación, que realizará el Plan de Formación Interna y el Plan de Formación Externo en colaboración con otras instituciones. Los cursos, seminarios, conferencias, etc., que se organicen, serán consensuados con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

### **CAPÍTULO XI**

#### **ACCIÓN SOCIAL**

##### **Art. 30. Fomento de empleo y jubilación.**

###### **A) JUBILACIÓN FORZOSA**

1. Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose el IRIS a cubrir, por los métodos establecidos

en este Acuerdo, las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría, similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes. En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3. EL IRIS, vendrá obligado a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes, cuando ésta proceda.

#### B) JUBILACIÓN ANTICIPADA

1. Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para aquel personal fijo que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente y de forma total desee dar por finalizada su actividad profesional.

2. A partir del 01.01.2006 la incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad y una prestación complementaria hasta que el trabajador cumpla los 65 años, determinándose conforme se indica en el apartado siguiente:

- a) Los trabajadores y trabajadoras que teniendo derecho a pensión de jubilación a partir de los 60 años, según normas de la Seguridad Social, podrán jubilarse voluntaria e incentivadamente a partir de dicha edad, percibiendo en el momento de la jubilación los siguientes premios de incentivación:

1.60 años ..... 8.415 €

2.61 años ..... 7.212 €

3.62 años ..... 6.010 €

4.63 años ..... 4.808 €

5.64 años ..... 3.606 €

- b) EL IRIS, abonará la diferencia que corresponda, hasta el día que el trabajador cumpla los 65 años, entre la pensión de jubilación concedida por la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real que le hubiere correspondido al trabajador en cada momento.

3. Serán aplicables a todos los supuestos de jubilación las siguientes reglas:

- a) Procedimiento: La solicitud dirigida a la Secretaría General deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de las edades señaladas más arriba. Coincidirá el cumplimiento de la edad con el acto de jubilación voluntariamente solicitada.
- b) La jubilación a los 64 años de edad deberá efectuarse de acuerdo con la forma y requisitos establecidos en el Real Decreto 1.194/1.985, de 17 de julio, por el que se establecen normas sobre jubilación especial a los 64 años y nuevas contrataciones. La provisión de la vacante que deje el jubilado a dicha edad se llevará a cabo directamente en turno libre.
- c) No procederán las incentivaciones por jubilación en los siguientes supuestos:
- 1) Cuando la declaración de jubilación tenga su causa en incompatibilidad del trabajador o sea solicitada por personal declarado compatible.
  - 2) Cuando la pensión o suma de pensiones de jubilación concedidas por el Sistema de Seguridad Social u otras entidades que se nutran de fondos de carácter público exceda globalmente de las retribuciones acreditadas por el IRIS en el último año o proporción si el tiempo prestado fuere menor.
  - 3) En los supuestos de jubilación total precedida de una situación de jubilación parcial, y referido sólo a la percepción del premio regulado en el anterior apartado 2.a), la comparación entre la pensión o suma de pensiones con las retribuciones percibidas por el trabajador parcialmente jubilado, se efectuará en el mismo porcentaje que el

- existente entre la jornada realizada a tiempo parcial por el trabajador parcialmente jubilado y la jornada completa.
- 4) Cuando el cómputo de ingresos de la unidad familiar dividido por el número de miembros supere el límite máximo de pensión fijado por el Sistema de la Seguridad Social.
  - 5) En los casos de jubilación parcial.
- d) El IRIS podrá revisar las jubilaciones concedidas cuando se constate, previo informe de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que el trabajador jubilado continúa ejerciendo actividades profesionales retribuidas tanto por cuenta propia como ajena, o bien que el acceso a la jubilación se produce incumpliendo lo dispuesto en los apartados anteriores.

En todos los supuestos y si se acreditase el incumplimiento de las normas anteriores, el trabajador deberá devolver las cantidades indebidamente percibidas sin que proceda revocar la declaración de jubilación anticipada, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar.

4. Los trabajadores y trabajadoras que deseen acogerse a la jubilación parcial anticipada a que se refiere el artículo 12.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras y reúnan las condiciones requeridas en el mismo, deberán notificarlo a Secretaría General, a fin de realizar la oportuna tramitación, de acuerdo con lo dispuesto Ley 40/2007 de 4 de diciembre de 2007 de medidas en materia de Seguridad Social, en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

5. Las vacantes producidas por jubilación anticipada no serán amortizadas en ningún caso, comprometiéndose el IRIS a cubrir, por el procedimiento establecido en el Capítulo IV, las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría, similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes. En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

6. La Dirección del IRIS junto a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, valorará con la antelación suficiente las situaciones de jubilación y la necesidad de cobertura de la plaza o plazas en similar o inferior categoría, así como la campaña de jubilaciones a llevar adelante en su nivel correspondiente.

#### **Art. 31. Ayuda por nacimiento y adopción.**

El trabajador percibirá la cantidad de 232,73 € en el año 2008 de una sola vez, en concepto de ayuda por natalidad, para los demás años de vigencia de este Convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores y trabajadoras del IRIS, sólo se devengará una ayuda por natalidad y/o adopción.

#### **Art. 32. Ayuda por matrimonio y pareja de hecho.**

El trabajador percibirá en concepto de ayuda por matrimonio o pareja de hecho inscritos legalmente la cantidad correspondiente al 50% del salario base.

#### **Art. 33. Indemnizaciones por incapacidad temporal.**

En las ausencias originadas por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común y accidente no laboral, el trabajador percibirá el 100% de su salario ordinario desde el primer día de baja hasta el término de la I.T., siempre que se cumplan los requisitos exigidos para los partes médicos de baja, confirmación y alta del Real Decreto 575/97 de 18 de abril y su orden de desarrollo de 19 de junio de 1997.

#### **Art. 34. Préstamos.**

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar, la concesión de un préstamo sin intereses por un máximo de 4.000 € a devolver en un plazo máximo de 24 meses si el trabajador tiene un contrato fijo. En el caso de los contratos temporales, el plazo de devolución no podrá exceder del término de su contrato.

La concesión de este préstamo estará en función de las disponibilidades presupuestarias. En todo caso es potestativo de la empresa concederlo o denegarlo, contestando a la solicitud en un plazo no superior a 7 días.

Este préstamo tiene por objeto hacer frente, por parte del trabajador, a gastos debidamente justificados o imprevistos médicos urgentes. En el supuesto de que el préstamo fuese denegado, una comisión formada por la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras estudiará su concesión si se justifica la necesidad urgente e inaplazable. Esta comisión será informada trimestralmente del volumen de préstamos solicitados y concedidos.

#### **Art. 35. Prestaciones asistenciales.**

##### 1. Objeto.

Estas prestaciones consistirán en el pago de una ayuda económica destinada a los gastos sufragados por los beneficiarios por los siguientes conceptos:

- Aparatos ópticos.
- Prótesis y arreglos dentales.
- Ortodoncias.
- Aparatos ortopédicos reconocidos por el INSALUD.
- Productos alimenticios específicos para personas que los precisen por motivos de salud (celíacos, diabéticos, alérgicos a la leche...)
- Prótesis para enfermos oncológicos.
- Fisioterapeuta.
- Psicólogo.
- Logopeda.

##### 2. Beneficiarios.

Serán beneficiarios de las prestaciones asistenciales el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio y los miembros de su unidad familiar determinada según la normativa de la Seguridad Social a efectos de asistencia sanitaria.

##### 3. Cuantía.

El límite máximo anual bruto por unidad familiar por la percepción conjunta de prestaciones incluida en este artículo será de 555,86 euros para el 2008 y para los demás años de vigencia de este Convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

#### **Art. 36. Pólizas de seguros.**

1. El IRIS mantendrá en vigor la póliza del seguro de responsabilidad civil y penal para cubrir la posible responsabilidad ante terceros que tengan todos los trabajadores y trabajadoras del IRIS en el ejercicio de las funciones atribuidas.

2. El IRIS suscribirá para sus trabajadores y trabajadoras la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura de 16.672 € por cada trabajador y para cualquier accidente. Las coberturas de la póliza de este seguro serán las siguientes para cada trabajador.

Capital asegurado en caso de muerte o invalidez por accidente laboral o no laboral 16.672 €.

Capital asegurado en caso de invalidez por accidente, incapacidad permanente absoluta, total y parcial 16.672 €.

Esta póliza cubrirá los accidentes que pueda tener el trabajador durante las veinticuatro horas del día, todos los días del año

#### **Art. 37. Clínicas de la Comunidad de Madrid.**

El IRIS hará las gestiones oportunas con la Comunidad de Madrid, para que los trabajadores y trabajadoras del IRIS tengan los mismos beneficios que tienen los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid en relación con la utilización de Clínicas Privadas y de rehabilitación existentes en la Comunidad de Madrid.

## **CAPÍTULO XII**

### **SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE LABORAL**

#### **Art. 38. Salud Laboral y Medio Ambiente laboral.**

##### 1. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales los trabajadores y trabajadoras del IRIS tienen derecho a una protección eficaz



en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las Administraciones Públicas de protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. 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 a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de trabajadores y trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el IRIS 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 la salud de los Empleados Públicos, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud, mediante los instrumentos necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la citada Ley.

El IRIS está obligado a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores y trabajadoras, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que pueden ocasionar riesgos para el propio empleado, para sus compañeros o terceros.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la administración.

2. El IRIS contará con los Delegados de Prevención que establece la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa. Los Delegados de Prevención por parte de los trabajadores y trabajadoras serán designados por el Comité de Empresa. Además proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por los servicios de prevención de forma activa.

3. Constitución del Comité de Seguridad y Salud teniendo en cuenta que sus competencias, organización y funciones se adecuarán a lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre y a sus normas de desarrollo. En lo no previsto en las mismas se aprobará un reglamento interno de funcionamiento.

4. El IRIS se compromete a contratar un servicio de prevención ajeno a la empresa, para la realización de:

- Evaluación de riesgos.
- Plan de prevención.
- Vigilancia de la salud.
- Planes de emergencia.
- Información y formación, etc.

4.1. Evaluación inicial de riesgos. El IRIS tiene elaborada dicha evaluación por un Servicio de Prevención Externo, y se compromete a entender ésta como un instrumento de prevención y, como tal, un elemento dinámico que debe revisarse y actualizarse semestralmente. La evaluación inicial de riesgos debe revisarse obligatoriamente en los siguientes casos:

- Cuando cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando cambien las características de los trabajadores y trabajadoras.
- Cuando se detecten daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Cuando haya indicios de ineficacia de las medidas de prevención.

4.2. Plan de prevención. El IRIS está obligado a poner en marcha el plan de prevención elaborado por el Servicio de Prevención Ajeno, utilizando el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos.

El Plan de Prevención, según la ley debe incluir básicamente los siguientes contenidos:

- Las medidas que se van a adoptar para asegurar una protección eficaz frente a los riesgos;



- Los medios humanos, materiales y económicos necesarios para lograr dicho objetivo;
- Las fases y prioridades para su aplicación;
- Protocolos de actuación
- Previsiones para el seguimiento y control periódico de su eficacia.

En dicho plan deben integrarse de forma coherente las actividades de vigilancia de la salud y de formación e información de los trabajadores y trabajadoras, así como los planes de emergencia.

5. Vigilancia de la salud. La vigilancia de la salud debe integrarse en todo el proceso preventivo, pues nos servirá tanto para identificar problemas en la evaluación de riesgos como para verificar la eficacia del plan de prevención. Esta vigilancia puede llevarse a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes, es decir todo lo que aporte información sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras puede convertirse en un instrumento de vigilancia. Dicha vigilancia, debe servir para:

- a) darse cuenta a tiempo de que un trabajador está enfermando y poder actuar cuanto antes;
- b) para estudiar si las enfermedades de un colectivo de trabajadores y trabajadoras tienen relación con el trabajo;
- c) para comprobar si las medidas preventivas evitan realmente el daño a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

- a) Una revisión al año, para todo el personal.
- b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se crea necesario por los Servicios médicos competentes.

6. Medio Ambiente. El IRIS se compromete a la realización de campañas y a formar a los trabajadores y trabajadoras para conseguir un ambiente laboral libre de riesgos para los trabajadores y trabajadoras y que favorezca las condiciones de trabajo.

## CAPÍTULO XIII

### MOVILIDAD

#### Art. 39. Movilidad.

1. Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo Centro de Trabajo se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales del trabajador, entre puestos de trabajo de la misma categoría profesional y turno.

La dirección del IRIS y el Comité de Empresa establecerán unos criterios generales objetivos que garanticen la equidad, transparencia e igualdad de oportunidades.

En ningún caso la movilidad o el traslado podrá utilizarse con fines discriminatorios.

Las posibles infracciones de esta norma podrán ser denunciadas a la Comisión Paritaria o Autoridad Laboral.

## CAPÍTULO XIV

### DERECHOS SINDICALES

#### Art. 40. Del Comité de empresa y de las Secciones Sindicales.

1. Los miembros del comité de Empresa tendrán, además de las garantías recogidas en el presente Convenio las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección como candidatos hasta tres años después del cese de su cargo. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito horario sindical de 40 horas mensuales.

2. El Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo total, suponga de hecho la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación previa al Director. Si la acumulación corresponde a necesidades imprevistas que imposibiliten la

comunicación previa y no suponga la liberación de ningún representante, aquella se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuarse la cesión.

3. Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a un máximo de cinco días por año para asistencia a congresos sindicales. El mismo derecho tendrán tres personas designada por las secciones sindicales.

4. La Empresa facilitará al Comité de Empresa un local provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina necesarios para el desarrollo de su actividad representativa.

En todos los centros del IRIS el Comité de Empresa, las secciones sindicales y candidaturas dispondrán de un tablón de anuncios en lugar visible.

5. Todos los trabajadores y trabajadoras del IRIS dispondrán de seis horas anuales dentro de su jornada laboral para la realización de asambleas que sean convocadas por el Comité de Empresa.

Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada no serán computadas, si bien con ese carácter se podrá convocar como máximo una asamblea mensual.

6. De las Secciones Sindicales. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el delegado sindical tendrá derecho a las mismas garantías y crédito horario que los representantes del Comité de Empresa.

## CAPÍTULO XV

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Art. 41. Régimen disciplinario.

1. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, salvo las derivadas de falta de asistencia y puntualidad, requerirá la realización de un expediente disciplinario cuyo procedimiento, tramitación y término es el siguiente:

- a) Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un periodo máximo de diez días naturales. Este trámite será acordado cuando la Administración tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el Secretario General quien designará a la persona encargada de llevarlas a cabo.  
En el plazo de 15 días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario, por el Secretario General de cuya resolución se dará traslado al interesado, al Comité de Empresa y a la Sección Sindical en el caso de trabajadores y trabajadoras afiliados. En los supuestos de presunta comisión de falta muy grave consistente en conducta constitutiva de delito doloso o malos tratos de obra con los trabajadores y trabajadoras de superior o inferior categoría, compañeros, público o beneficiarios, podrá suspenderse cautelarmente la relación laboral del trabajador expedientado con mantenimiento del salario base, en la resolución incoatoria del expediente, que habrá de determinar por su parte el nombre del instructor del expediente y los cargos imputados, dándose traslado de la misma tanto al interesado como al Comité de Empresa y Sección Sindical en el caso de trabajadores y trabajadoras afiliados.
- b) En el plazo de diez días hábiles, el instructor propondrá al Secretario General el archivo de las actuaciones o procederá a la elaboración de un pliego de cargos, notificándose al interesado, al Comité de Empresa o delegados de personal del Centro y, en el caso de trabajadores y trabajadoras afiliados, que así lo hagan constar, a la sección sindical correspondiente.
- c) Recibido el pliego de cargos por el interesado, dispondrá de un plazo de 7 días hábiles para presentar pliego de descargos con las alegaciones que estime convenientes en su descargo, pudiendo proponer la práctica de prueba.  
El instructor desde la recepción del escrito de descargos y proposición de prueba, dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para la práctica de aquellas que estime pertinentes. Dicho plazo podrá prorrogarse en 5 días hábiles por razones fundadas, en supuestos de presuntas faltas muy graves.
- d) Transcurrido el plazo anterior, el instructor elaborará en 5 días hábiles la propuesta de resolución de la que se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de Personal y en el caso de los trabajadores y trabajadoras afiliados que así lo hagan constar a la sección

sindical correspondiente, así como al interesado, quien, si así conviniese a su derecho, podrá formular alegaciones en el plazo de cinco días hábiles. Pasado este plazo elevará la propuesta de resolución, junto a las alegaciones del interesado, en su caso, a quien tenga atribuida la competencia sancionadora, quien adoptará en el plazo máximo de 10 días hábiles la resolución que proceda.

De esta resolución se dará cuenta al trabajador, al Comité de Empresa de su Centro y a la Sección Sindical a la que pertenezca, en su caso.

- e) La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente.
- f) De la propuesta de resolución y sanción si procediera, se dará traslado a la Comisión Paritaria a los meros efectos estadísticos y de información.

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

2.a. Serán faltas leves, las siguientes:

2.a.1. La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.

2.a.2. La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.

2.a.3. La presentación extemporánea de partes de alta pasadas 24 horas de su expedición y antes de cumplirse el cuarto día desde la misma y la presentación extemporánea de partes de baja y de confirmación pasados tres días desde su expedición y antes de cumplirse el octavo día desde la misma, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

2.a.4. De tres a cinco faltas de cumplimiento de horario marco de 9 a 14 horas.

2.a.5. La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

2.a.6. Falta de asistencia injustificada durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, por causa de fuerza mayor.

2.a.7. El estar fuera del puesto de trabajo sin haber fichado a la salida.

2.b. Serán faltas graves:

2.b.1. La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b), c) del Artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras.

2.b.2. La desconsideración con el público y compañeros en el desempeño de las tareas encomendadas.

2.b.3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días al mes a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

2.b.4. La presentación extemporánea de partes de alta en el cuarto día o sucesivos desde la fecha de su expedición y la presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el octavo día o sucesivos desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

2.b.5. El abandono de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a dos días en un mes.

2.b.6. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen Incapacidad Temporal, por tiempo inferior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

2.b.7. Más de cinco faltas de puntualidad en un mes dentro del horario marco del trabajo respetándose el régimen existente a efectos de cómputo en cada Centro de trabajo.

2.b.8. La reiteración en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad, inferiores a cinco faltas leves en un plazo de seis meses aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y aunque hubieran sido sancionadas.

2.c. Serán faltas muy graves:

2.c.1. El fraude de lealtad y abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2.c.2. Más de tres faltas de asistencia al mes no justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

2.c.3. Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores y trabajadoras de superior e inferior categoría, compañeros y público.

2.c.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

2.c.5. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad o baja por tiempo superior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción y omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

2.c.6. La reiteración en la comisión de faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, salvo las de puntualidad. Por reiteración se entenderá la comisión de una falta grave en tres ocasiones.

2.c.7. El ejercicio de actividades privadas o públicas dentro del horario laboral sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad, al órgano competente para su concesión.

2.c.8. El acoso sexual definido en el art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- Despido.

4. Los jefes o superiores que toleren, encubran, discriminen o generen las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, atentado a la dignidad del IRIS y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

5. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que el IRIS tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6. La cancelación del expediente de faltas y sanciones se producirá a los tres meses para las faltas leves, al año para las graves y a los dos años para las muy graves.

7. Los trabajadores y trabajadoras con contrato laboral temporal que hubiesen sido sancionados con despido disciplinario declarado jurisdiccionalmente no podrán ser sujetos a nuevos contratos.

#### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

##### **Ordenación y mejora del empleo (consolidación).**

Con la finalidad de fomentar la movilidad, la carrera profesional y la estabilidad en el empleo del personal del IRIS, reduciendo la temporalidad en el empleo a niveles mínimos imprescindibles, se establece un proceso extraordinario y por una sola vez de consolidación de empleo mediante convocatorias de procedimientos de selección bajo el sistema de concurso-oposición, en los que podrán superar la fase de oposición un número de aspirantes mayor al de plazas y en los que el concurso tendrá por tanto carácter eliminatorio. Las convocatorias en cuestión serán objeto de negociación con el Comité de Empresa.

La fase de oposición consistirá en la realización de un único ejercicio tipo test con tres respuestas alternativas, en el que no se penalizarán las respuestas erróneas y que se superaría por los aspirantes que tengan el 50% de respuestas correctas.

En la fase de concurso se valorará preferentemente entre los méritos, la experiencia adquirida por el desempeño de puestos de trabajo como personal temporal del IRIS. Las Bases de la Convocatoria relacionarán expresamente, a éstos efectos, las equivalencias entre la experiencia como laboral interino con las correspondientes categorías laborales.

La calificación final vendrá determinada por la media ponderada de las calificaciones obtenidas en las dos fases del proceso, correspondiendo a la oposición un 55% y al concurso un 45%.

A estos efectos se habilita el crédito necesario para hacer frente a cada una de éstas fases.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

#### **Incorporación al Convenio para el personal laboral de la Comunidad de Madrid**

En el primer trimestre de 2008 una Comisión compuesta por la Dirección del IRIS y el Comité de Empresa iniciará las negociaciones oportunas con la Dirección General de la Función Pública tendentes a lograr la definitiva incorporación del personal del IRIS al Convenio para el personal laboral de la Comunidad de Madrid el uno de enero de 2008.

### ANEXO

**TABLA SALARIAL IRIS 2008**

CATEGORÍAS IRIS	SUELDO 2008 (ANUAL)	SUELDO 2008 (MENSUAL 14 P.)
JEFE/A DE ÁREA	60.807,66	4.343,40
JEFE/A DE ADMÓN	44.673,98	3.191,00
COORDINADOR/A	35.759,83	2.554,27
APAREJADOR/A	27.948,82	1.996,34
TRABAJADOR/A SOCIAL	27.948,82	1.996,34
EDUCADOR/A CALLE	27.948,82	1.996,34
INFORMÁTICO/A	27.948,82	1.996,34
MAESTRO/A	27.948,82	1.996,34
INSPECTOR/A	27.948,82	1.996,34
SECRETARIA/O DIRECCIÓN	26.402,29	1.885,88
ADMINISTRATIVO/A	22.359,34	1.597,10
AUXILIAR INFORMÁTICA	21.029,30	1.502,09
CONDUCTOR/A	19.583,16	1.398,80
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17.401,75	1.242,98
CONSERJE	17.401,75	1.242,98

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 17.3 de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2008, se acuerda el abono de una paga adicional a liquidar en Octubre de 2008, por los siguientes importes:

## IMPORTE ANUAL PAGA ADICIONAL 2008

CATEGORÍAS IRIS	IMPORTE ANUAL PAGA ADICIONAL
JEFE/A DE ÁREA	398,84
JEFE/A DE ADMÓN	398,84
COORDINADOR/A	398,84
CATEGORÍAS IRIS	IMPORTE ANUAL PAGA ADICIONAL
APAREJADOR/A	326,40
TRABAJADOR/A SOCIAL	326,40
EDUCADOR/A CALLE	326,40
INFORMÁTICO/A	326,40
MAESTRO/A	326,40
INSPECTOR/A	326,40
SECRETARIA/O DIRECCIÓN	326,40
ADMINISTRATIVO/A	253,96
AUXILIAR INFORMÁTICA	253,96
CONDUCTOR/A	253,96
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	217,61
CONSERJE	217,61

## TABLA SALARIAL IRIS 2009

CATEGORÍAS IRIS	SUELDO 2009 (ANUAL)	SUELDO 2009 (MENSUAL 14 P.)
JEFE/A DE ÁREA	62.023,81	4.430,27
JEFE/A DE ADMÓN	45.567,46	3.254,82
COORDINADOR/A	36.475,03	2.605,36
APAREJADOR/A	28.507,00	2.036,21
TRABAJADOR/A SOCIAL	28.507,80	2.036,27
EDUCADOR/A CALLE	28.507,80	2.036,27
INFORMÁTICO/A	28.507,80	2.036,27
MAESTRO/A	28.507,80	2.036,27
INSPECTOR/A	28.507,80	2.036,27
SECRETARIA/O DIRECCIÓN	26.930,34	1.923,60
ADMINISTRATIVO/A	22.806,53	1.629,04
AUXILIAR INFORMÁTICA	21.449,89	1.532,14
CONDUCTOR/A	19.974,82	1.426,77
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17.749,79	1.267,84
CONSERJE	17.749,79	1.267,84

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 19.3 de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2009, se acuerda el abono de una paga adicional, por los siguientes importes:

**IMPORTE ANUAL PAGA ADICIONAL 2009**

<b>CATEGORÍAS IRIS</b>	<b>IMPORTE ANUAL PAGA ADICIONAL</b>
JEFE/A DE ÁREA	813,63
JEFE/A DE ADMÓN	813,63
COORDINADOR/A	813,63
APAREJADOR/A	665,86
TRABAJADOR/A SOCIAL	665,86
EDUCADOR/A CALLE	665,86
INFORMÁTICO/A	665,86
MAESTRO/A	665,86
INSPECTOR/A	665,86
SECRETARIA/O DIRECCIÓN	665,86
ADMINISTRATIVO/A	518,08
AUXILIAR INFORMÁTICA	518,08
CONDUCTOR/A	518,08
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	443,92
CONSERJE	443,92

Esta paga se abonará en el año 2009.

(03/20.760/10)