

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Servicios Sierra Norte (Código número 28103952012024).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Servicios Sierra Norte, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 31 de mayo de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

#### RESUELVE

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

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 13 de diciembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SIERRA NORTE DE MADRID****CAPÍTULO I: Condiciones generales****Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente convenio colectivo establece y regula las condiciones de trabajo de los/las trabajadores/as de la plantilla de la mancomunidad adscrita al CSS y Unidades de Trabajo Social.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente convenio colectivo regula las condiciones económicas y de empleo, así como las obligaciones de los/las trabajadores/as que prestan o presten servicios retribuidos por cuenta ajena en el centro de Servicios Sociales y las Unidad de trabajo social de la Mancomunidad de Servicios Sierra Norte de Madrid y las obligaciones de la Mancomunidad.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública.
- El personal contratado de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales de aplicación.
- Las relaciones laborales fruto de contrato de carácter temporal que pudieran originarse a consecuencia de convenios establecidos en la Mancomunidad y otras Entidades Públicas, no estarán incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, ya que todo lo concerniente a sus condiciones laborales serán las fijadas por la Mesa de Contratación y/o en las bases reguladoras de programa de empleo establecidas para su contratación.
- Todas aquellas personas físicas vinculadas con la Mancomunidad por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea este de naturaleza civil o mercantil.

**Artículo 3. Período de vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente al de su firma y una vez sea aprobado por los órganos de gobierno competentes de la Mancomunidad.

La vigencia del presente convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2028.

Tras el período inicial de vigencia del presente convenio quedará prorrogado de año en año, si no hubiera denuncia de ninguna de las partes con un mes de antelación a la fecha de expiración de su vigencia.

En el plazo de un mes desde la presentación de la denuncia por escrito y de manera fehaciente se entregará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar, iniciándose las deliberaciones en el plazo máximo de treinta días desde la presentación del proyecto, manteniéndose en vigor el presente convenio hasta la firma del nuevo.

**Artículo 4. Carácter de los acuerdos negociados.**

Lo pactado en el presente convenio será aplicado sin perjuicio de la posibilidad de aplicar acuerdos marco, convenios u otras normas generales (Decreto-Ley, etc.) que se establecieran a nivel local, autonómico o estatal, cuyas ventajas o mejoras fueran superiores a las aquí contempladas.

Igualmente, serán de aplicación los acuerdos, disposiciones y cualquier otra normativa legal o pactada que contenga aspectos más favorables para el/la trabajador/a, en tanto no contradiga lo establecido en el presente convenio y sean de aplicación salvo normativa de obligado cumplimiento para la Mancomunidad.

**Artículo 5. Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.**

En el plazo de un mes a partir de la firma del presente convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del mismo. Esta Comisión tendrá una función de control sobre la normativa acordada, siendo válidos y vinculantes sus acuerdos, que obligan a las partes en los mismos términos que en el presente convenio. Dichos acuerdos se añadirán al mismo como anexo, a través de la comisión paritaria de vigilancia y desarrollo del convenio.

La Comisión Paritaria estará compuesta como mínimo por los siguientes miembros:

- Dos representantes de la Mancomunidad de Servicios Sierra Norte de Madrid, nombrados por el/a presidente/a o en quien este/a delegue.

- Dos representantes del personal de la Mancomunidad de Servicios Sierra Norte de Madrid. Será presidente/a de dicha comisión el/la presidente/a de la Mancomunidad o persona en quien delegue.

Se elegirá, antes de transcurridos treinta días de haberse firmado el presente convenio, un/a secretario/a de la comisión, por acuerdo de ambas partes.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las partes cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de setenta y dos horas siguientes a la fecha de solicitud de la convocatoria y como mínimo una vez cada tres meses o, al menos, de común acuerdo, cuando se decida lo contrario.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos de este convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- La facultad de anexionar al convenio nuevos acuerdos si los hubiera.
- Facultad de negociación previa y no vinculante en los problemas colectivos.
- Acordar el calendario laboral.
- Se faculta a dicho órgano para incorporar al texto del convenio los acuerdos complementarios que en desarrollo de las previsiones comprendidas en el mismo pudieran producirse.
- Denuncia del presente convenio colectivo.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser asistidos en las reuniones por Asesores Técnicos.

En los casos de conflictos en los que la Comisión Paritaria no llegue a conciliación o acuerdo, las partes podrán acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

## **CAPÍTULO II. Condiciones Sindicales.**

### **Artículo 6. Derechos sindicales.**

En todo lo referente a la representación de los/las trabajadores/as de la Mancomunidad de Servicios Sierra Norte de Madrid, así como garantías y deberes de la misma, se estará a lo dispuesto por las normas generales sobre materia sindical, salvo determinaciones que se especifiquen en otros apartados del presente convenio.

### **Artículo 7. Derechos y competencias de los/as representantes de los/as trabajadores/as.**

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

Es competencia de los/as representantes de los/as trabajadores/as la defensa de los intereses generales y específicos de los/as trabajadores/as de la Mancomunidad de Servicios Sierra Norte de Madrid y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as deberán ser informados/as y oídos/as en las siguientes materias:

- a) En el caso de incoarse expediente disciplinario por supuestas faltas leves, graves y muy graves contra cualquier trabajador/a, el/la presidente/a de la Mancomunidad lo comunicará paralelamente al/la trabajador/a y a los/as representantes de los/as trabajadores/as, pudiendo tener audiencia un miembro de estos desde el inicio del procedimiento, siempre que el/la mencionado/a trabajador/a lo estime oportuno en el caso de las faltas leves.
- b) Los/as representantes de los/as trabajadores/as conocerán semestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas y las contingencias causantes del mismo (los accidentes de trabajo, contingencias comunes y enfermedades profesionales y sus consecuencias).
- c) De los modelos de los contratos, así como recibir copia básica de los contratos.
- d) De la finalización de contratos laborales.
- e) Los/as representantes de los/as trabajadores/as emitirán informe con carácter previo, en un

plazo de treinta días máximo a partir de ser requeridos/as en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un/a representante sindical.

- f) Los/as representantes de los/as trabajadores/as estarán presentes en los tribunales de los exámenes que se celebren, a través de al menos uno/a de sus representantes, como observadores con voz y sin voto.

#### **Artículo 8. Garantías sindicales.**

- a) Ninguno de los miembros de los/as representantes de los/as trabajadores/as podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
- b) Cada miembro de la representación de los/as trabajadores/as dispondrá de las horas que corresponda por Ley para asuntos sindicales.  
Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones periódicas que sean convocadas por el/la presidente/a, así como aquellas empleadas en la negociación del convenio colectivo.  
Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros de la representación de los/as trabajadores/as en uno o varios de sus componentes; de dicha decisión se informará previamente a la dirección del centro.
- c) Ninguno de los miembros, representantes de los/as trabajadores/as, podrá ser sancionado/a o despedido/a durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguiente a su cese o dimisión, como consecuencia de su actividad sindical.
- d) La Mancomunidad ha de facilitar a la representación de los/as trabajadores/as un local y los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

#### **Artículo 9. Secciones sindicales.**

Los/las trabajadores/as de la Mancomunidad afiliados/as o representantes de una central sindical o asociación, podrán constituir secciones sindicales de acuerdo con la Ley. Las organizaciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as a través de la nómina.

#### **Artículo 10. Asambleas.**

La representación de los/as trabajadores/as y las secciones sindicales reconocidas podrán convocar asambleas de carácter general para todos/as los/as trabajadores/as de la Mancomunidad de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes.

### **CAPÍTULO III. Planificación y organización del trabajo.**

#### **Artículo 11. Organización y dirección del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad específica del Centro de Servicios Sociales a través de los/as responsables que tengan atribuidas dichas competencias, con la excepción de las condiciones esenciales que se modificarán por acuerdo de la comisión paritaria. No obstante, podrán los/as representantes de los/as trabajadores/as presentes en la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio:

- Estudiar y proponer las condiciones de trabajo para los distintos puestos.
- Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la legislación específica.
- Trasladar a la comisión paritaria las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representados/as.

A estos efectos, se entiende como centro de trabajo de los/as trabajadores/as de la Mancomunidad tanto el Centro de Servicios Sociales de Buitrago del Lozoya como las sedes de las Unidades de Trabajo Social y las sedes y oficinas de los Ayuntamientos integrantes de la Mancomunidad en cada momento, de manera que cada trabajador/a, por razones de la mejor eficacia del servicio, pueda ser destinado/a a cualquiera de estos centros, sin que ello suponga modificación de las condiciones de trabajo ni genere derecho a compensación alguna.

En cualquier caso, se procurará evitar este tipo de modificaciones y se informará con carácter previo, a los/as representantes de los/as trabajadores/as y al personal afectado antes de llevar a efecto esta decisión.

La comunicación de cualquier cambio deberá ser comunicada al/la trabajador/a por escrito con una antelación mínima de 3 días hábiles salvo asuntos excepcionales de carácter urgente y justificada que serán comunicados con 24 horas de antelación.

**Artículo 12. Criterios relativos a la organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo tiene como objetivo alcanzar un nivel avanzado de eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios públicos, basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos disponibles.
2. A estos efectos, serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
  - a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
  - b) La identificación, seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.
  - c) La adecuación y suficiencia de las plantillas, de modo que permitan tanto el mayor y mejor nivel de prestación del servicio como la mayor eficiencia en la utilización de los recursos públicos.
  - d) La evaluación de cargas de trabajo.
  - e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.
  - f) La profesionalización y cualificación permanente del personal.
  - g) La prevención de riesgos laborales, y en concreto, la identificación y mejora de aquellos que puedan llegar a producir efectos negativos en la salud de los trabajadores, mediante la adecuada planificación y el seguimiento de la eficacia de las acciones programadas.
  - h) La participación del personal en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde presten sus servicios a través, en su caso, de propuestas de mejora en su funcionamiento.
  - i) La modernización y mejora constante de los procedimientos de gestión pública y la puesta en valor de los servicios prestados a la ciudadanía.

**CAPÍTULO IV: Jornada laboral, horario de trabajo y vacaciones****Artículo 13. Calendario laboral.**

A partir de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID del calendario anual de fiestas, se elaborará y aprobará un calendario de trabajo, especificándose las fiestas locales que correspondan al Centro de Servicios Sociales y a las Unidades de Trabajo Social, que será expuesto de forma visible en cada centro de servicios sociales.

Los/as trabajadores/as disfrutarán de dos días de fiestas locales que coincidan con las fiestas locales del municipio donde esté ubicado el CSS o UTS donde habitualmente prestan sus servicios.

También disfrutarán de los días 24 y 31 de diciembre.

En caso de que los días de fiestas locales o el 24 y 31 de diciembre caigan en sábado o festivo, se garantizarán las libranzas compensándose con días libres. La compensación de los días de fiesta local y 24 y 31 de diciembre, por coincidir éstos en sábado o domingo se efectuará con el descanso adicional de días laborables retribuidos y no recuperables, a disfrutar en el día anterior laborable a los citados días festivos.

**Artículo 14. Jornada de trabajo**

La jornada laboral común obligatoria será de treinta y cinco horas semanales.

El trabajador y la trabajadora tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral previa justificación de los motivos, en los términos o acuerdo a que llegue con el visto bueno de la Presidencia, siempre y cuando quede garantizada la prestación de servicios en los municipios de la Mancomunidad.

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

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

“Con la finalidad de implantar una medida de flexibilidad horaria tendente a conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores de la Mancomunidad, se habilita la posibilidad de que los empleados dispongan de una horquilla horaria de una hora tanto en la entrada al puesto de trabajo como en la salida, tanto anterior como posterior a la hora de entrada y a la de salida, respectivamente.

Se adopta como norma básica que dicha horquilla horaria no podrá afectar al desarrollo normal del periodo de atención en permanencias o a las necesidades del servicio. Además, habrá de ser respetado el horario de 9:00 a 14:00 horas.

Como norma general el desajuste horario generado en su caso habrá de ser regularizado dentro del mes en el que el desfase se haya producido, y siempre como fecha tope el día 10 del mes siguiente.

Dicha regularización no supondrá abono de kilometraje extraordinario.

No será posible acumular horas libres por flexibilidad y convertirlas en días libres para el personal. La compensación horaria no llevará aparejado, por tanto, el disfrute de días libres.

En el caso de que el/la trabajador/a haya de prestar sus servicios en horario de tarde para regularizar el horario, habrá de preverse una interrupción en la prestación del servicio, con fichaje de salida, a las 16.00 horas, no siendo posible reincorporarse a la actividad de nuevo, al menos, hasta las 16.30 horas, reservando dicho lapso temporal para la comida y no computando dicho tiempo como trabajado.

Las personas empleadas con horario reflejado en su contrato de trabajo tendrán una flexibilidad horaria tanto a la entrada como a la salida de 1 hora sobre el horario fijado.

Tanto el déficit de horas como el superávit deberán ser compensadas hasta el día 10 del mes siguiente.

Las personas empleadas podrán solicitar otra flexibilidad horaria distinta a la prevista anteriormente. Los motivos para solicitar la flexibilidad pueden ser varios (*numerus apertus*), no únicamente la conciliación de la vida familiar y laboral. Cuando se deniegue una solicitud de flexibilidad horaria la respuesta estará motivada, escrita y le acompañará el informe previo de la Comisión Paritaria de Vigilancia y Seguimiento. Estas flexibilidades horarias deberán estar limitadas en el tiempo y deberán ser revisadas, con el fin de que una vez desaparecidas las causas que la motivaron, el empleado o la empleada vuelva al horario general.

En el caso de que las inclemencias meteorológicas debida y objetivamente justificadas, pongan en peligro la integridad física de los trabajadores y las trabajadoras y que impidan el acceso a su puesto de trabajo, podrán realizar la jornada laboral mediante el sistema de teletrabajo, comunicándolo al/la director/a de la Mancomunidad a la mayor brevedad posible, debiendo acudir a la UTS asignada por dirección a la mayor brevedad posible, siempre y cuando las causas que impiden el acceso al puesto cesen dentro del primer tercio de la jornada laboral.

#### **Artículo 15. Descanso semanal.**

El personal tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos y comprenderá, fundamentalmente, el sábado y el domingo.

#### **Artículo 16. Vacaciones.**

La planificación de las vacaciones se realizará en base a las preferencias vacacionales del personal y a las necesidades de los servicios. Dicha planificación se realizará antes del 30 de mayo de cada año, elaborándose el calendario de vacaciones para todo el personal.

Las vacaciones anuales, cuyo disfrute será obligatorio, no compensable económicamente, serán de veintidós días laborables o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor, computándose dicha proporcionalidad desde la fecha en que se realice el ingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente, los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año. Su inicio será siempre en día laborable y finalización será a elección del empleado o empleada y se podrá acumular un día más de asuntos propios en el caso excepcional de que el período vacacional finalice en jueves.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Igualmente, podrán disfrutarse en otros períodos de tiempo diferentes a los señalados anteriormente, previa petición del empleado/a y la conformidad de la Mancomunidad.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural al que correspondan, excepto en los casos en que el personal ingrese en el segundo semestre del año, que podrá disfrutar la parte

proporcional de las vacaciones durante los dos primeros meses del año siguiente, sin que puedan acumularse a las vacaciones del año en curso.

Los criterios de fijación del período de vacaciones se harán de forma rotativa por antigüedad, pudiendo ser alterado de mutuo acuerdo entre el personal del servicio. Iniciándose el turno de elección de vacaciones por la persona trabajadora más antigua el primer año que pasará al final del turno de elección al año siguiente, en el que iniciará el turno de elección la segunda persona más antigua y así sucesivamente.

Las vacaciones anuales habrán de consumirse como máximo en dos períodos salvo excepciones debidamente justificadas siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas.

#### **Vacaciones adicionales por antigüedad.**

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Mancomunidad, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: un día más.
- Veinte años de servicio: dos días más.
- Veinticinco años de servicio: tres días más.
- Treinta o más años de servicio: cuatro días más.

Estos días se comenzarán a disfrutar en el mismo año en el que se cumplan los requisitos.

#### **Artículo 17. Teletrabajo.**

Se define el teletrabajo como aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.

El personal deberá garantizar fehacientemente que el lugar de trabajo donde va a desarrollar en régimen de teletrabajo reúne todos los requisitos y condiciones en materia de prevención de riesgos y salud laborales, debiendo la Mancomunidad en caso de desestimación de la solicitud justificar debida y motivadamente las causas de denegación.

El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente convenio que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

La Mancomunidad proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad. No pudiendo reclamar las personas trabajadoras que desarrollen su puesto de trabajo en régimen de teletrabajo ninguna otra cantidad derivada de suministros o cualquier otro concepto.

Todas las personas trabajadoras cuyas funciones y tareas no conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales, podrán acogerse a la modalidad de teletrabajo un día en semana, preferentemente jueves o viernes, garantizando la presencia mínima de los siguientes profesionales:

- En el Centro de Servicios Sociales: un miembro del equipo directivo (director/a o coordinadoras/es de programas y económica/o), una administrativa y/o auxiliar administrativa.
- Equipo de familia: Al menos un/a trabajador/a.
- En las Unidades de Trabajo Social (UTS):  
UTS con más de dos trabajadores/as sociales, se garantizará la presencia de dos trabajadores/as sociales.  
UTS con más de un/a auxiliar administrativo/a, se garantizará la presencia de una de ellas.

**CAPÍTULO V: PERMISOS Y LICENCIAS.****Artículo 18. Licencias.**

Los empleados y empleadas podrán obtener licencia, previa solicitud con 48 horas de antelación mínima y justificación, sin merma de su salario, de conformidad con lo establecido en este artículo.

Se concederán permisos retribuidos, previa justificación (salvo en casos de urgencia, que se aportarán con posterioridad al hecho causante), en los supuestos y con la duración que a continuación se indica:

1. Se tendrá derecho a quince días naturales consecutivos por razón de matrimonio o constitución de pareja de hecho mediante la inscripción en el registro de uniones de hecho correspondiente.
2. Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
3. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma Comunidad Autónoma del domicilio de residencia de la persona trabajadora y cinco días hábiles, cuando sea en distinta Comunidad Autónoma.
4. Por traslado de domicilio, dos días naturales.
5. Para concurrir a cualquier tipo de exámenes, los días de su celebración, y uno más si el examen se celebre fuera de la Comunidad de Madrid.
6. Se concederán permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.  
Se entenderá por deber de carácter público y personal:
  - a) La asistencia a tribunales de justicia previa citación.
  - b) La asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno por los concejales de ayuntamiento.
  - c) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral, en los términos establecidos por la legislación vigente.
  - d) La comparecencia ante la Agencia Tributaria para atender a los requerimientos por ésta formulados, debidamente justificados por la persona trabajadora, así como ante los órganos equivalentes de la Administración de la Comunidad de Madrid y del ayuntamiento donde tenga su residencia la persona trabajadora.
  - e) La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente.
7. Seis días de libre disposición, que no se podrán disfrutar por un período superior a cinco días consecutivos. Los días de libre disposición se solicitarán y concederán con carácter general dentro del año natural, pudiendo extenderse el disfrute hasta el día 31 de enero del año siguiente.
8. Tres días libres como compensación de las semanas de Semana Santa y Navidad que antes de 2007 el personal de la Mancomunidad disfrutaba como libranzas.
9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, para las personas trabajadoras en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
10. Por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a.  
Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá

disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

11. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado o la empleada tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.  
Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
12. Por razones de guarda legal, cuando la persona trabajadora tenga el cuidado directo de algún/a menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.  
Tendrá el mismo derecho la persona trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida, previa justificación de dichas circunstancias.
13. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un/a titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes previa justificación de dicha circunstancia.
14. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.  
Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
15. La dirección podrá conceder licencia, previa justificación, en casos excepcionales y dando cuenta a la primera Junta de Gobierno que se celebre.

#### **Artículo 19. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual.**

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

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, con acuerdo previo entre persona trabajadora y la mancomunidad.

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

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

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

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador o la trabajadora, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por

la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, previo acuerdo entre la persona trabajadora y la mancomunidad.

El permiso por adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

d) Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave: la persona trabajadora tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado del hijo o de la hija menor de edad afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

e) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.»

f) El personal laboral tendrá derecho a un permiso por el tiempo indispensable, acreditado con justificante que refleje la hora de entrada y salida para el cumplimiento de los deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los supuestos que a continuación se expresan:

- Acudir a dos reuniones de tutoría por curso escolar a que los padres y madres sean convocados/as por los centros escolares en que cursen estudios sus hijos/as menores de edad.
- 20 horas anuales para acompañamiento a los hijos/as menores de edad, al cónyuge, ascendientes y a descendientes mayores de edad en primer grado de consanguinidad o afinidad a consulta médica, urgencias y a pruebas diagnósticas o tratamientos hospitalarios y a citas con los profesionales cualificados que sean necesarias para el reconocimiento de grado de dependencia o discapacidad cuando las circunstancias físicas o psíquicas de los mismos así lo requieran o cuando la trascendencia de la enfermedad aconseje una especial y personal atención. Una vez superadas las citadas 20 horas anuales por acuerdo de persona trabajadora y mancomunidad se podrán conceder permisos dirigidos a la cobertura de las necesidades y para los familiares establecidos en el presente apartado previa justificación de dichas circunstancias debiendo ser recuperado el tiempo de permiso concedido en un plazo máximo de 30 días naturales.
- Acudir la persona trabajadora a consulta médica, urgencias o pruebas diagnósticas cuando existan circunstancias que no hagan posible su realización fuera de la jornada de trabajo.

#### **Artículo. 20. Licencias no retribuidas.**

Todos los trabajadores y las trabajadoras, con una antigüedad mínima de dos años, tendrán derecho a una licencia sin retribución ni cotización a la seguridad social que se concederá por una duración mínima de 15 días naturales y un plazo máximo de seis meses de duración cada dos años. El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo que venga desarrollando.

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

El órgano competente de personal resolverá motivadamente sobre las razones de su concesión o denegación, en el plazo máximo de 30 días posteriores a la fecha de presentación de la solicitud en el registro de la Mancomunidad, salvo casos de urgencia en los que se resolverá en el tiempo mínimo indispensable.

#### **Artículo 21. Excedencias.**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador o la trabajadora con al menos una antigüedad en la Mancomunidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la presidencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Mancomunidad. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión

de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella y esperar a que se produzca la que a su categoría corresponda.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

## CAPÍTULO VI: Retribuciones

### Artículo 22. Principios generales.

Durante la vigencia del actual convenio, se garantiza la subida salarial máxima prevista por las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado o normativa equivalente. Y en los términos previstos por las correspondientes leyes de los PGE (Presupuestos generales del Estado).

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como trabajo.

### Artículo 23. Estructura salarial.

La estructura salarial del presente Convenio es la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias.
- d) Complementos salariales

### Artículo 24. Salario base.

1. Es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos y categorías profesionales especificadas en el presente Convenio.
2. Su valor se actualizará anualmente con efectos 1 de enero en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para las personas trabajadoras por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

### Artículo 25. Pagas extraordinarias.

1. Todo el personal laboral tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas, cuya cuantía será igual a la suma del sueldo base, antigüedad que se percibirán respectivamente en las nóminas correspondientes a los meses de Junio y Diciembre.
2. A efectos del cómputo del devengo de estas pagas se entenderá que la de Junio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, que se abonará antes del 21 de diciembre, el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.
3. Cuando el tiempo de prestación de servicio fuera inferior a la totalidad del período de devengo que corresponda a cada paga, se abonará y percibirá la parte proporcional a los meses y días de servicio efectivamente prestados.
4. Las personas trabajadoras que presten servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir las citadas pagas en proporción a la jornada que efectivamente realicen.
5. A los efectos previstos en el presente artículo, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

**Artículo 26. Antigüedad.**

1. Todas las personas empleadas, sin excepción de categoría, disfrutarán, además de la retribución básica establecida, de aumentos por años de servicio.

2. Estos aumentos consistirán en trienios y su importe para el ejercicio 2023 ha sido de 42,99 euros, importe actual tras actualización de nóminas 0,5% de PIB de febrero de 2024; esta cantidad se incrementará anualmente al principio de cada año natural de acuerdo con la subida que para los salarios del sector público establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

3. Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la mancomunidad, comenzándose a devengar a partir del primer día del mes en que se cumpla el trienio.

**Artículo 27. Horas extraordinarias.**

Se considera hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la Jornada ordinaria.

Con carácter general y en la medida de lo posible, se evitará el reconocimiento y realización de horas extraordinarias por parte de las personas trabajadoras excepto en aquellos casos en los cuales su realización sea absolutamente necesaria por imprevistos o necesidades propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle.

En este caso, los trabajos extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral ordinaria, que sean desarrollados con motivo de una solicitud expresa de alguno de los Ayuntamientos integrantes de la Mancomunidad, por esta misma o por la persona trabajadora, por necesidades del servicio, y para la realización de actividades previamente programadas, serán compensadas exclusivamente en descanso horario, a razón de hora y media libre por hora extraordinaria realizada.

En el caso de asistencia a la totalidad de la actividad, el horario a compensar comprenderá la duración prevista de la actividad, más 15 minutos previos y posteriores para la adecuación de los espacios en los que tenga lugar.

Los kilometrajes que se realicen por este motivo se solicitarán a través del modelo ordinario como kilometraje extra y se abonarán al 0,34 €/km, teniendo como punto de origen el Centro de Servicios Sociales o la UTS de referencia del trabajador o trabajadora y con vuelta al mismo lugar. Cuando se realice una actividad comunitaria que integre a toda la Mancomunidad (jornadas, encuentros...) se tomará el CSS como punto de referencia para el cálculo del kilometraje correspondiente.

La compensación de las horas extraordinarias realizadas por el/la empleado/a habrá de producirse, como muy tarde, el 31 de diciembre del año salvo en el caso en que la jornada extraordinaria se realice en los meses de noviembre y diciembre que habrán de disfrutarse en los tres meses siguientes a la fecha de su realización.

La Comisión Paritaria de Seguimiento tendrá información puntual, en cada una de sus sesiones, de las horas extraordinarias realizadas, o que se vayan a realizar, estudiando el cómputo de las mismas en su totalidad y proponiendo la creación de nuevos puestos de trabajo en función de las necesidades que pudieran existir.

**Artículo 28. I Gastos de desplazamientos por razón del servicio: Kilometraje y dietas.**

1. Los gastos de kilometraje y las dietas que se ocasionen a las personas trabajadoras por razones de la prestación del servicio serán abonados por la Mancomunidad, entendiéndose por tales los desplazamientos que deban desarrollarse desde el municipio en el que esté asignado el puesto de trabajo. No son compensables los gastos derivados de la incorporación al trabajo y retorno al domicilio desde el puesto de trabajo habitual.
2. Los/as trabajadores/as que para el desempeño de su labor profesional deban utilizar vehículo propio, serán indemnizados/as por los conceptos de uso y desgaste de este, así como por los consumos ocasionados, mediante el abono de una cantidad fija por kilómetro realmente realizado.
3. Con independencia de su posterior comprobación y ajuste a los kilómetros efectivamente realizados, cada trabajador/a que tenga previsto en virtud de su destino la realización de desplazamientos regulares con su vehículo para el cumplimiento de sus funciones recibirá con periodicidad mensual un importe equivalente a la estimación de los kilómetros a realizar en ese mes, multiplicado por el precio del kilómetro. Dicho importe será íntegramente incluido en la nómina del mes correspondiente, quedando exenta de retenciones fiscales y de cotización a la Seguridad Social el precio por kilómetro realizado que las normas fiscales y de Seguridad Social determinen en cada momento.

4. La realización de desplazamientos extraordinarios deberá ser comunicada a los órganos de dirección de la Mancomunidad y serán debidamente autorizados previamente.
5. El abono de esta cantidad dejará de percibirse cuando la Mancomunidad, a su opción, dote a dichos profesionales de vehículo para el desempeño de sus funciones.
6. El precio por kilómetro establecido para el año 2024 será de 0,34 euros/kilómetro.

## **II Gastos por alojamiento y manutención:**

*Dieta.* Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que se originen de manutención y alojamiento, en su caso, cuando se dé un desplazamiento por razón del servicio fuera del área geográfica delimitada por los municipios integrados en la Mancomunidad de Servicios Sierra Norte de Madrid que obligue a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su residencia.

La persona trabajadora podrá solicitar que el alojamiento sea gestionado y pagado directamente por la Mancomunidad, percibiendo en ese caso únicamente la media dieta por día de desplazamiento.

*Media dieta.* Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención que se originen a las personas trabajadoras que deban realizar un desplazamiento de jornada completa a lugares ubicados fuera del área geográfica de los municipios integrados en la Mancomunidad de Servicios Sierra Norte de Madrid, de manera que no pueda realizar la comida del medio día en su domicilio.

Los importes quedan establecidos en las siguientes cantidades: La media dieta en 36,66€ diarios. La dieta completa en 58.90€ diarios.

En los sucesivos años de vigencia del presente convenio las compensaciones de manutención y alojamiento se incrementarán en los mismos porcentajes aplicados a las retribuciones básicas, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado dispusiere específicamente otra cosa.

Para el supuesto en que los importes establecidos para estos conceptos por la normativa vigente de aplicación de las administraciones públicas superen los establecidos en este convenio, serán de aplicación dichos nuevos importes superiores.

## **CAPÍTULO VII: Acción Social**

### **Artículo 29. Gastos colegiación personas trabajadoras.**

La Mancomunidad abonará el coste anual de la colegiación de sus trabajadores/as en aquellos puestos en que sea necesaria la colegiación en el colegio profesional correspondiente previa justificación del gasto.

### **Artículo 30. Fondo de Acción Social.**

Cuando la normativa presupuestaria y las condiciones económicas de la Mancomunidad lo permitan, se creará un Fondo de Acción Social que tendrá una consignación presupuestaria mínima del 3 por 100 de la masa salarial para atender las necesidades sociales de los trabajadores y las trabajadoras y de sus beneficiarios/as, entendiéndose por beneficiario/a, el/la cónyuge o pareja de hecho e hijos menores de dieciocho años que convivan y que además dependan económicamente del trabajador o trabajadora.

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

Se aplicará en los siguientes casos, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en relación al año natural, siempre y cuando dichos gastos no sean cubiertos por otras administraciones públicas:

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

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

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

**Ayuda por estudios:** Se podrá conceder una cantidad equivalente al 50 por 100 de los gastos por estudios estricta y directamente relacionados con el puesto de trabajo desempeñado y su promoción interna. Esta ayuda se podrá ampliar hasta el 100 por 100 en aquellos casos en que el presidente, lo juzgare conveniente, siempre que los cursos a percibir no sean contemplados en los Planes de Formación de los trabajadores/as de Administración Local, promovidos por el Ministerio para las Administraciones Públicas, FEMP, FMM, Sindicatos, etcétera. En cualquier caso, la cantidad no superará los 300 euros por persona y año. (Todo esto está pendiente de negociación).

Se aplicará en los siguientes casos:

**Ayuda por gastos odontológicos y prótesis dentales:** Un 42 por 100 de los gastos generados, con un límite anual por trabajador/a de 300 euros.

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

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

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

#### **Artículo 31. Bajas por enfermedad.**

Las bajas por enfermedad serán abonadas al 100 por 100 del salario, durante un período de dieciocho meses.

#### **Artículo 32. Bajas por accidente de trabajo.**

Las bajas médicas como consecuencia de accidentes de trabajo en el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo serán abonadas al 100 por 100 del salario.

#### **Artículo 33. Anticipos de nómina.**

Los/as trabajadores/as en activo al servicio de la Mancomunidad podrán solicitar un anticipo de nómina mensual, descontándose el importe solicitado en las doce nóminas siguientes a su concesión.

#### **Artículo 34. Asistencia jurídica y letrada.**

La Mancomunidad garantiza la asistencia jurídica y letrada a los trabajadores y las trabajadoras que, en el ejercicio de sus funciones propias del cargo que ostenten, fueran agredidos/as, intimidados/as o desobedecidos/as, con o sin resistencia, o sufrieran amenazas, insultos o injurias. El/la interesado/a lo pondrá en conocimiento de la Mancomunidad, que oída la representación de los y las trabajadores/as, adoptará las medidas pertinentes para la persecución y sanción de aquellas acciones.

Asimismo, se garantizará el abono de la fianza e indemnización que fuera señalada, salvo cuando la conducta del/a trabajador/a fuera definida como dolosa en sentencia judicial firme, situación en que la persona trabajadora procederá a la devolución de las cuantías adelantadas por la Mancomunidad por dicho concepto.

Se concertará por la Mancomunidad un seguro que cubra la responsabilidad civil y fianzas.

#### **Artículo 35. Seguro de accidentes y responsabilidad civil.**

La Mancomunidad tomará una póliza de seguro colectivo de vida/accidentes que asegure a todo el personal incluido en este convenio, cuyas garantías y capitales asegurados por persona trabajadora serán las siguientes:

1. Fallecimiento por accidente: 90.151,82 euros.
2. Incapacidad permanente: 60.101,21 euros.

Además, la Mancomunidad tomará una póliza de seguro de responsabilidad civil que asegure a todo el personal incluido en este convenio cuya garantía y capital asegurado por persona trabajadora será de 300.000 euros.

**Artículo 36. Teletrabajo en caso de avería de vehículo propio utilizado para la prestación de servicios.**

Aquellos/as trabajadores/as que, con motivo de su trabajo se les exija la utilización de vehículo propio, en caso de avería o siniestro del mismo, podrá teletrabajar durante un máximo de 10 días consecutivos, debiendo justificar documentalmente a la Mancomunidad la existencia de la avería o siniestro del citado vehículo.

**CAPITULO VIII. Sistemas de acceso.**

**Artículo 37. Acceso.**

La selección del personal laboral permanente de nuevo ingreso se realizará por convocatoria pública de las plazas vacantes y mediante el sistema de concurso-oposición. Las normas de cada concurso-oposición se pactan entre la Mancomunidad y los representantes de los y las trabajadores/as.

Para la contratación de personal temporal la Mancomunidad contará con una bolsa de empleo que se actualizará bianualmente.

**Artículo 38. Promoción.**

Con objeto de facilitar la promoción y salvaguardar el principio de igualdad de oportunidades en las empresas, las vacantes y las plazas de nueva creación en las mismas se cubrirán mediante concursos-oposiciones que mantendrán el criterio de la no discriminación. A dicho concurso podrán presentarse todos/as los/as trabajadores/as de plantilla que tengan, al menos, una categoría inmediatamente inferior a la plaza convocada y una antigüedad de seis meses, como mínimo, en su propia categoría.

El comité de empresa o delegados/as de personal formarán parte de la comisión de calificación que se constituya para velar por el cumplimiento de las normas previamente acordadas por los concursos, y el procedimiento de actuación deberá seguir las siguientes fases:

- a) Publicación de la convocatoria, en donde consten las condiciones exigidas.
- b) Concesiones de un plazo de inscripción no menor a quince días laborables.
- c) Inscripción por escrito de las solicitudes.

**Artículo 39. Formación.**

La Mancomunidad, en colaboración con la representación de personal, promoverá la realización de cursos de formación para todos los trabajadores y todas las trabajadoras.

Anualmente se formalizará entre representación legal de las personas trabajadoras y la Mancomunidad un plan de formación para todo el personal.

*Formación interna:*

Se reconoce por ambas partes la necesidad de reciclaje, formación y perfeccionamiento profesional de los trabajadores y las trabajadoras de la Mancomunidad de Servicios Sierra Norte. Para ello se fija la cantidad de al menos 40 horas anuales retribuidas de formación interna.

Dicha formación se realizará en horario laboral y tendrá que estar relacionada con el puesto de trabajo.

La realización de cursos de carácter obligatorio llevará implícito el abono de los gastos de desplazamiento siempre que se realice fuera del centro de trabajo. En caso de que varios/as trabajadores/as de una misma categoría profesional soliciten la asistencia a un mismo curso y no sea posible por necesidades del servicio que todos lo cursen, se resolverá mediante sorteo en comisión paritaria.

En los casos en los que sea la propia Mancomunidad quien designe a algún trabajador o alguna trabajadora para la realización de formación, los gastos derivados de la misma, así como las dietas y kilometrajes que se pudieran originar serán abonados por la Mancomunidad.

La formación podrá impartirse de forma presencial, semipresencial o teleformación, en este último caso se podrá realizar en la modalidad de teletrabajo.

En el cumplimiento del deber de formación, la Mancomunidad de Servicios Sierra Norte deberá garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada a las funciones de los distintos puestos de trabajo, especialmente cuando se produzcan cambios en las funciones que estos desempeñan o se introduzcan nuevas técnicas o cambios en los equipos de trabajo.

*Formación externa:*

Todos los trabajadores y todas las trabajadoras tendrán derecho a la realización de hasta 40 horas anuales de formación externa que tendrá que estar relacionada con las funciones del puesto de trabajo. Dichas horas se reconocerán independientemente de la forma y horario de impartición de la formación.

Asimismo, la política formativa se orientará a garantizar a todo el personal laboral la efectividad del derecho a la formación continua reconocida en el artículo 14.g) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En todo caso, las acciones formativas que se programen dentro de los planes de formación que se aprueben, atenderán concretamente a las necesidades formativas del personal derivadas de cambios organizativos o requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, así como las que fomenten su desarrollo profesional.

A través de la comisión paritaria, en el correspondiente Plan de Formación, se estudiarán las necesidades de formación, así como la determinación de los participantes y el seguimiento de las acciones en uso.

**Artículo 40. Cláusula de inaplicación.**

1. Cuando concurren causas económicas, técnicas organizativas o de producción, por acuerdo entre la Mancomunidad y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la Mancomunidad las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- f) Sistema de trabajo y rendimiento.
- g) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

2. Trámites para la inaplicación:

A. Con carácter previo a la inaplicación, la Mancomunidad deberá:

- a) Desarrollar un periodo de consultas en los términos establecidos en el art. 41.4 del Estatuto.
- b) La Mancomunidad deberá igualmente comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de inaplicar el mismo, concretando las materias que pretende inaplicar; las causas motivadoras y la duración de las medidas que propone que no podrán prolongarse más allá de la vigencia del Convenio.

B. Del resultado del período de consultas:

a) Cuando el período de consultas finalice con acuerdo: Se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 párrafo 6 del Estatuto de los Trabajadores.

En el acta de acuerdo, obligatoriamente se tendrá que hacer constar, con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la Mancomunidad y su duración que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en la Mancomunidad.

b) Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria prevista en el art. 5 del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, o las partes no lo hubieran sometido a su discrepancia, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

**El presente Convenio colectivo ha sido concertado, de una parte, por la Mancomunidad de Servicios Sierra Norte de Madrid, representada por Dña. Mercedes López Moreno, D. Juan Francisco Cano Asenjo y D. Carlos Rivera Rivera, debidamente legitimados y ostentando, los tres, capacidad suficiente para contratar y convenir; y de otra, los/las trabajadores/as de la plantilla de la Mancomunidad adscrita al Centro de Servicios Sociales y Unidades de Trabajo Social, representados por Dña. Cristina Flor Ávila, D. Rodrigo Prieto Arribas y Dña. Sonia Serrano Hernández, Delegados de Personal por CSIF (Central Sindical Independiente de Funcionarios), como sindicato mayoritario y legitimado en la Mancomunidad de Servicios Sierra Norte de Madrid.**

(03/20.726/24)

