

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2025, 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 del Suroeste de Madrid (Código número 28102272012019).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 22 de mayo de 2025; 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 4 de julio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL
PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD DE
SERVICIOS DEL SUROESTE DE MADRID**

SECCIÓN I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad del personal laboral que preste sus servicios en la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid, y se compromete a respetar el Principio de Igualdad y no Discriminación entre todos sus empleados públicos, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

La negociación del presente Convenio Colectivo ha sido efectuada entre la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid y la representación sindical de los trabajadores del mismo.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo, con carácter general, surtirá efectos desde el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, por un plazo de dos años, debiendo en todo caso, adaptarse a la normativa vigente en cada momento.

El presente Convenio Colectivo, podrá ser objeto de prórroga en cuanto a su contenido normativo, siempre que no medie denuncia previa y, en todo aquello que se adapte a la normativa vigente aplicable en cada momento.

Cualquier de las partes firmantes de este Convenio Colectivo podrá denunciarlo por escrito para su revisión hasta tres meses antes de la fecha de caducidad.

En caso de denuncia y hasta la aplicación de un nuevo Convenio, continuará aplicándose el contenido del mismo en su totalidad.

El plazo máximo de prórroga del Convenio Colectivo, una vez finalizada su vigencia del mismo será de dos años, durante los cuales deberá procederse a la negociación de uno nuevo. Al término de la vigencia temporal de este acuerdo y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 3. Indivisibilidad del convenio y condiciones más beneficiosas

El presente Convenio Colectivo tiene carácter indivisible a todos los efectos, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado y anexos desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad. No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción Social, en el ejercicio de sus facultades, dejará sin efecto o modificará alguna de sus estipulaciones, deberá adaptarse al mismo, facultándose para ello a la Mesa General de Negociación.

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales de prestación de servicio vigentes hasta la fecha de efectos del mismo, por las que se establecen en él, considerando que las modificaciones que en él se contemplan son estimadas, aceptadas, en su conjunto, como más beneficiosas para los empleados públicos de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid.

Se respetan las situaciones personales que con carácter de cómputo anual superen el convenio manteniéndose estrictamente "ad personam", siempre que no se basen en pactos individuales en menoscabo de la negociación colectiva.

Artículo 4. Vigilancia e interpretación del convenio

Las cuestiones que se susciten en torno a la aplicación e interpretación del Convenio, serán resueltas conjuntamente entre representantes de la Entidad y las partes firmantes del Convenio.

En todo caso, las partes se someten expresamente al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos, manifestando:

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Artículo 5. Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y estudio

La Comisión Paritaria es el órgano facultado para la interpretación y vigilancia de la aplicación del Convenio Colectivo.

Dentro del plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria, de vigilancia, control, interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo y que entenderá, de la aplicación y desarrollo del mismo.

- Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades del Convenio Colectivo, CORRESPONDE A LA COMISIÓN PARITARIA:
 - a) Interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del Convenio.
 - b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de los plazos acordados.
 - c) Aquellas otras funciones que le encomiende el presente Convenio.
- Integran el ámbito de COMPETENCIAS de la citada Comisión el desempeño de las siguientes funciones:
 - a) Interpretación del texto del Convenio Colectivo en su aplicación práctica.
 - b) Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión.
 - c) La facultad de anexionar al Convenio Colectivo nuevos acuerdos si los hubiera.
 - d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.
 - e) Denuncia del incumplimiento de lo pactado.
 - f) Emisión de informes acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.
 - g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.
- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

El presidente de la Comisión será el Presidente de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid o miembro de ésta en quien delegue. La Comisión Paritaria estará asistida por el Secretario- Interventor de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid o el funcionario que él designe con voz, pero sin voto.

La Comisión Paritaria estará formada por el Presidente de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid o miembro de ésta en quien delegue y el representante sindical, de conformidad con el resultado de las elecciones sindicales para la elección del delegado de personal de laborales, pudiendo asistir representantes de la Sección sindical legalmente elegidos en elecciones sindicales, así como asesores de las partes con voz, pero sin voto. El incremento de alguno de los representantes sindicales será proporcional a los miembros de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid.

Para que la Comisión Paritaria esté formalmente constituida y para la celebración de las sesiones será necesaria la presencia de la mayoría absoluta de miembros.

Se declara expresamente la nulidad de aquellos acuerdos que la Comisión adopte excediéndose del ámbito de su propia competencia, de conformidad con el régimen jurídico aplicable a los pactos y acuerdos.

- RÉGIMEN DE SESIONES Y ACUERDOS.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos 1 vez al año en el mes de diciembre y además cuando exista una causa justificada, en este caso se celebrará en el plazo de 4 días hábiles desde su petición justificada de alguna de las partes, sin perjuicio de prórroga motivada de otros 4 días hábiles. La convocatoria la realizará el Presidente de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid con antelación mínima de dos días hábiles, y deberá quedar acreditado el cumplimiento de este requisito en la Secretaría-Intervención.

La Comisión Paritaria se podrá reunir en caso de urgencia en un plazo máximo de 24 horas.

La Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia, y tendrá acceso a toda la documentación y expedientes sobre los que deba pronunciarse, con sujeción a las obligaciones establecidas en la legislación vigente y con respeto por ambas partes al funcionamiento de los servicios públicos.

La adopción de acuerdos requerirá de la mayoría simple. Cualquier representante podrá ser asistido en las reuniones por asesores técnicos, con voz, pero sin voto, con un máximo de dos personas, previa comunicación en un plazo de 48 horas antes de la celebración de la sesión a las partes, excepto en los casos de reuniones de extrema urgencia.

Las actas de cada sesión se realizan por el Secretario-Interventor y se firmará un borrador al final de la sesión. La sesión podrá ser grabada a petición de alguna de las partes, quedando la grabación sobre custodia del Secretario-Interventor.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes, en los mismos términos, que el presente Convenio Colectivo.

- LOS ACUERDOS.

Los Acuerdos requerirán para su eficacia el acuerdo expreso y formal del órgano competente de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid, y se regirán por la normativa aplicable.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria que supongan interpretación del Convenio Colectivo o acuerdos mencionados en el artículo 83.2 y 3 del Estatuto de Trabajadores deberán ser publicados en el B.O.C.M. y tablón de anuncios que al efecto se determine, con el objeto de que sea conocido por toda la plantilla y tendrán el tratamiento previsto para los Convenios Colectivos.

SECCIÓN II. Condiciones económicas

Artículo 6. Retribuciones de los empleados públicos de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid

Durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo las retribuciones del personal laboral serán las establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo aprobada y en vigor para la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid, en defecto de su aprobación y entrada en vigor será la que resulte del contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 27 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y experimentarán el incremento que, para cada anualidad, se prevea, en su caso, sin negociación previa, respecto de los gastos de personal en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Las nóminas mensuales se abonarán entre el 25 y el último día de cada mes.

A tales efectos, y mediante la aprobación de la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, se llevará a cabo la equivalencia a efectos de retribuciones del personal laboral con el personal funcionario y equivalencia entre el Grupo Profesional y el Grupo de Cotización a la Seguridad Social se realizará en base a la siguiente tabla (según LGPE):

GRUPO / SUBGRUPO	GRUPO PROFESIONAL PERSONAL LABORAL	GRUPO DE COTIZACIÓN
A1	1	1
A2	2	2
C1	3	3, 4, 5
C2	4	6, 7
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales(Ley 5/2015)	5	8, 9, 10, 11

Artículo 7. Trienios

El personal laboral tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad, computándose por trienios, y abonándose en atención al cálculo obtenido de multiplicar por 1,50 el importe establecido en la LGPE para el personal funcionario según la equivalencia derivada de la tabla anterior.

Será de aplicación al personal laboral de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid la regulación contenida en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública.

Artículo 8. Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias del personal laboral estarán formadas por los conceptos regulados en la Relación de Puestos de Trabajo, en caso de su aprobación y entrada en vigor y en la Legislación básica del estado en función pública, o en su defecto por el importe de una mensualidad de conformidad con lo dispuesto en el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo que pueda establecerse respecto de los gastos de personal en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado en cuanto a los conceptos que la conforman y cuantías económicas. La paga extraordinaria del mes de junio se abonará entre el 15 y 20 de junio de cada año, y la paga extraordinaria del mes de diciembre, se abonará entre el 15 y 20 de diciembre de cada año.

Artículo 9. Programa de Productividad.

El Programa de Productividad de Trabajo Efectivo de los Empleados Públicos está destinado a retribuir el especial rendimiento de los Empleados Públicos, por los servicios efectivamente prestados.

Se establece una cantidad de 1.800,00 euros anuales a percibir mensualmente por importe de 150,00 euros para cada Empleado Público a tiempo completo y proporcional para los empleados a tiempo parcial.

Por cada ausencia al puesto de trabajo durante cada mes se establecen los siguientes descuentos sobre el importe establecido:

FALTA O AUSENCIA EN COMPUTO MENSUAL:

- Una Ausencia al mes: 50,00 % de deducción
- Dos Ausencias o más al mes: 100,00 % de deducción

Se admitirán como ausencia justificadas a los efectos de la percepción del presente complemento:

1. Días de asuntos propios y adicionales por antigüedad.
2. Días de vacaciones y adicionales por antigüedad.
3. Días por disfrute de horas extraordinarias.
4. Baja por riesgo durante el embarazo.
5. Situaciones de permiso por maternidad/paternidad, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción.
6. Disfrute de la licencia retribuida de la semana 37ª de embarazo por las empleadas públicas en estado de gestación.
7. Permisos por lactancia.
8. Horas sindicales y reuniones convocadas por la Administración.
9. Permiso retribuido para la formación.
10. Fallecimiento de familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.
11. Deberes inexcusables de carácter público.
12. Situaciones de incapacidad derivadas de accidentes de trabajo producidos durante el desempeño efectivo en su puesto de trabajo.

Quedan excluidos totalmente al 100% de este programa los Empleados Públicos sancionados disciplinariamente por faltas graves y muy graves y parcialmente al 50% los Empleados Públicos sancionados disciplinariamente por faltas leves. En ambos casos estarán excluidos durante los meses que finalice el cumplimiento de la sanción.

Así mismo, el presente programa de productividad no será de aplicación al personal laboral temporal por programas subvencionados.

El devengo de las cantidades que pudieran corresponder por el presente programa de productividad, se producirá en la nómina del mes siguiente a la comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos para su percepción.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos, ni computarán a efectos de salario base o antigüedad.

SECCIÓN III. Condiciones de trabajo

Artículo 10. Jornada de trabajo y horarios generales

La jornada de trabajo de los empleados de esta entidad es de 35 horas semanales. La jornada laboral semanal se realizará de lunes a viernes, siendo el horario general de mañana de 8:00 horas a 15:00 horas, flexibilizando la hora de entrada entre las 7,00 horas y las 8,30 horas y la hora de salida entre las 14,00 horas y las 15,30 horas, sin perjuicio de los horarios especiales u horarios de tarde, que se estará dispuesto a lo que señale el contrato laboral formalizado.

Los trabajadores laborales disfrutarán de una pausa en la jornada de trabajo, por un periodo de treinta minutos, computable como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

Artículo 11. Jornada de trabajo y horarios especiales

Se entienden como jornadas y horarios especiales, todos aquellos realizados en jornada partida, en régimen de turnos, relevos, sábados, domingos, festivos, etc., las cuales serán retribuidas conforme a lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo o por razón de servicio, respecto de los distintos puestos de trabajo conforme a criterios de uniformidad e igualdad.

Entre la terminación de la jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, exceptuándose los cambios de turno mensuales en los cuerpos especiales.

Se considera horario nocturno desde las 22:00 horas hasta las 7:00 horas durante todo el año.

En caso de realizar exceso de jornada en dicho cómputo semanal, los trabajadores podrán recuperar dicho tiempo en el mismo mes o en el siguiente, entre las 7,00 horas y 8,30 horas y entre las 14,00 horas y 15,30 horas.

Artículo 12. Servicios extraordinarios

Los servicios extraordinarios deberán ser comunicados y autorizados por la Presidencia con una antelación de setenta y dos horas, ya sea por encomendación del Presidente o petición razonada del jefe del servicio o responsable de la unidad de destino al que corresponda el empleado, que en ningún caso para el personal laboral podrá superar las 80 horas anuales. Los extraordinarios imprevistos, serán comunicados lo antes posible, debiendo ser comunicado el hecho que lo provoca al interesado.

Todo el personal que realice servicios extraordinarios será retribuido conforme al siguiente baremo:

- **HORA EXTRAORDINARIA NORMAL (HN):** El importe será el resultado de multiplicar por 1,75 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre los días de trabajo efectivo (determinado para la AGE)

Sueldo Bruto Anual x 1,75 (Ejemplo) 1.647

- **HORA EXTRAORDINARIA FESTIVA O NOCTURNA (HFON):** El importe será el resultado de multiplicar por 2,00 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre los días de trabajo efectivo (determinado para la AGE)

Sueldo Bruto Anual x 2,00 (Ejemplo) 1.647

- **HORA EXTRAORDINARIA FESTIVA Y NOCTURNA (HFYN):** El importe será el resultado de multiplicar por 2,25 el precio de hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre los días de trabajo efectivo (determinado para la AGE)

Sueldo Bruto Anual x 2,25 (Ejemplo) 1.647

A efectos de los cálculos anteriores, se computarán festivas, las horas realizadas entre las 00:00 horas del sábado y las 24:00 horas del domingo, salvo para el personal que preste servicios de forma habitual en esos días, en cuyo caso, se abonarán las realizadas fuera de su jornada habitual.

Asimismo, contemplar la posibilidad de poder disfrutar las horas extraordinarias como tiempo libre, siempre y cuando no se perjudique el servicio, atendiendo a la proporción siguiente:

TIPO DE HORA	COMPENSACIÓN
HORA EXTRAORDINARIA NORMAL (HN)	1,75 HORAS
HORA FESTIVA O NOCTURNA (HFON)	2,00 HORAS
HORA FESTIVA Y NOCTURNA (HFYN)	2,25 HORAS

Con carácter general las horas extraordinarias serán retribuidas en tiempo libre, excepcionalmente y bajo mandato previo del Presidente serán abonadas con los límites del presupuesto en vigor. El derecho a la compensación deberá solicitarse con antelación suficiente, debiendo contar con el visto bueno del responsable del servicio y del Presidente. El derecho al descanso podrá disfrutarse por jornadas completas o por horas sueltas fuera del horario general de permanencia fijado entre las 8,30 horas y las 14,00 horas, el resto sobrante será objeto de abono al finalizar el ejercicio.

Todo lo anterior, previo cumplimiento de los trámites reglamentarios, y especialmente lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, RD 861/1986 de retribuciones del personal al servicio de la Administración Local y demás normas de general aplicación, sobre abono de gratificaciones por servicios extraordinarios.

Artículo 13. Días festivos, retribuidos y no recuperables

Se reconocen como días festivos, retribuidos y no recuperables, los señalados en las diferentes normas que se aprueben con carácter nacional y regional para los diferentes años a que extiende su vigencia el presente Convenio, así como los que con carácter retribuido y no recuperables se aprueben para cada año por el Pleno del Ayuntamiento de Griñón, con carácter de Fiestas Locales para el citado municipio.

Los días 24 y 31 de diciembre que no correspondan a días de libre disposición de conformidad con la regulación de la AGE, podrá acordarse la inactividad de un servicio o varios en función de sus necesidades y de los ajustes que se pacten con la aprobación de los calendarios laborales de cada año.

Artículo 14. Vacaciones

En materia de disfrute del permiso por vacaciones se estará a lo dispuesto por el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre. En este sentido:

- Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veintidós días hábiles por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios efectivos durante el año fuera menor. No obstante, el personal laboral tendrá derecho a días adicionales de vacaciones al año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios efectivos durante el año fuera menor, al completar los años de antigüedad que a continuación se indican:
 - Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
 - Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
 - Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
 - Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Dichos días de vacaciones se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

- Podrán denegarse los días de vacaciones solicitados por necesidad del servicio, siempre que dicha denegación esté debidamente motivada por escrito, siendo necesario que el servicio activo se encuentre como mínimo al 50%. En caso de que el personal de un servicio sea impar, será suficiente con que trabajen la mitad menos uno.

- A los efectos previstos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. En las jornadas especiales no se considerarán días hábiles los días de descanso. Por el contrario, si serán días hábiles en las jornadas especiales los sábados, domingos y festivos que se realicen como servicio ordinario.
- Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, que se podrán solicitar a lo largo del año, a los que se podrán incluir los días adicionales por antigüedad.
- Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros periodos.
- La denegación de las vacaciones en los periodos que solicite el empleado público habrá de ser realizada por escrito, de forma motivada y dentro del periodo de solicitud de vacaciones (antes del 15 de mayo).
- Con la finalidad de conciliar la vida laboral y familiar del personal de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid, se procurará facilitar que el disfrute de las vacaciones de aquellos que tengan hijos en edad escolar sea coincidente con el periodo de vacaciones escolares de los mismos. Con esta misma finalidad se procurará facilitar la coincidencia en el disfrute cuando ambos cónyuges o parejas de hecho presten servicios en la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid.
- Para todos los supuestos la fijación del periodo de vacaciones se realizará por acuerdo entre los empleados públicos de la misma categoría, en los distintos departamentos al que estén adscritos. En caso de desacuerdo se establece un riguroso orden de rotación con prioridad de elección inicial por antigüedad en el servicio y turno.
- Al objeto de garantizar el funcionamiento y organización de los servicios, las diferentes unidades confeccionarán, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, un calendario en el que se recogerán los periodos de vacaciones solicitados por el personal que preste servicio en la unidad, siendo necesario que se encuentren en el servicio activo como mínimo el 50% que la compongan (Como se expresó anteriormente: En caso de que el personal de un servicio sea impar, será suficiente con que trabajen la mitad menos uno).
- Los calendarios de vacaciones deberán ser expuestos en el Tablón de Anuncios de la entidad y en su caso, en los de los departamentos, para conocimiento de todo el personal.
- A las vacaciones podrán acumularse la licencia de matrimonio, los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (en estos últimos casos aun habiendo expirado el año natural que tal periodo corresponda) siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 el año natural a que correspondan.
- En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 15. Permisos y licencias

El personal de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias, que, en todo caso, estarán sujetos a cambios normativos que los regulen en cada momento, pudiendo dejar de tener derecho a alguno de ellos o tener derecho a otros distintos, así como sus modificaciones. En el momento actual serían los siguientes, sin perjuicio de lo anteriormente indicado:

- PERMISOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Con carácter general y siempre que expresamente no se establezcan como días naturales, en los permisos fijados por días, éstos se entenderán hábiles, descontándose del cómputo los sábados, domingos y festivos.

El permiso comenzará a computar el día en que se produzca el hecho causante, si éste fuera hábil; si no lo fuera, se iniciará el primer día hábil inmediatamente siguiente, salvo las excepciones señaladas expresamente.

Si el hecho causante se produce una vez haya finalizado la jornada de trabajo, el comienzo del cómputo de los días que pudieran corresponder, se realizará a partir del día hábil siguiente.

Cuando el hecho causante se produzca una vez iniciada la jornada, el disfrute del permiso comenzará ese mismo día, en el momento que el trabajador se ausente de su puesto de trabajo, computándose el tiempo trabajado hasta ese momento como tiempo de trabajo acumulado a su saldo horario. En caso de que el trabajador no se ausente del puesto de trabajo, el permiso se iniciará el primer día hábil siguiente.

De coincidir más de un permiso en el mismo periodo, con carácter general no serán adicionales, pudiendo optarse por cualquiera de ellos, salvo en los casos en los que se permita disfrutar del permiso de forma fraccionada y siempre y cuando se mantenga el hecho causante.

Siempre que no se establezca otra cosa, los permisos son retribuidos y no recuperables, y se consideran como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Cuando se disfrute indebidamente de un permiso o no se justifique adecuadamente, se solicitará al trabajador que opte por la forma de compensación y en caso de que éste no lo indique en un plazo de 5 días hábiles, se procederá a su descuento en nómina.

En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, los siguientes:

- Cinco días hábiles por fallecimiento, 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 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.

Si las necesidades del servicio lo permiten el permiso recogido en este artículo podrá disfrutarse de forma fraccionada y no inmediatamente consecutiva al hecho causante cuando éste sea un accidente o enfermedad grave, siempre que aquél se mantenga y con un plazo máximo de un mes.

A estos efectos, se entiende por enfermedad o accidente grave:

Una dolencia o lesión física o psíquica con secuelas temporales o permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización, debiendo ser informada la gravedad por personal facultativo competente o por el servicio de prevención.

La simple hospitalización u observación en urgencias por más de un día.

La intervención quirúrgica, independientemente de la gravedad de la dolencia o lesión, que requiera hospitalización por más de un día.

La intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, cuando así lo prescriba el personal facultativo competente

- En caso de enfermedad de hijo menor de 16 años, permiso de 4 días, máximo al año, previa justificación de reposo en domicilio, acreditado por facultativo.
- Permiso retribuido de hasta 4 días para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor: las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, que hagan indispensable su presencia inmediata. El permiso se podrá utilizar por horas o por días hasta sumar un total de 4 días al año.
- Por traslado de domicilio habitual, un día.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que legal o reglamentariamente se determine.
- Se tendrá derecho a permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título académico o profesional convocado por un centro oficial y reconocido por el ministerio competente en la materia, durante los días de su celebración. A los efectos anteriores, quedan expresamente incluidos los actos de defensa pública de los trabajos de fin de máster y doctorado, las pruebas para la obtención de títulos oficiales de idiomas, de música y artes escénicas impartidos en centros oficiales y aquellas pruebas que impliquen la obtención de certificados de profesionalidad. También se concederá este permiso en los mismos términos para realizar pruebas de selección convocadas por cualquier administración pública, sea local, autonómica o estatal, con el límite de 10 ocasiones al año.
- Permiso por deber inexcusable de carácter público y personal. El personal laboral tendrá derecho a permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.
Se entenderá por deber de carácter público y personal:
La asistencia a tribunales de justicia previa citación.
La asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno por los concejales de ayuntamiento.
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.
La comparecencia ante la agencia tributaria para atender a los requerimientos por ésta formulados, así como ante los órganos equivalentes de la administración de la comunidad de autónoma y del ayuntamiento donde tenga su residencia el trabajador.
La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente.
La renovación del documento nacional de identidad, o del número de identidad de extranjero o del pasaporte, cuando existan causas justificadas que impidan hacerlo fuera de la jornada de trabajo.
La realización de funciones derivadas de cargos directivos de la comunidad de propietarios, siempre que el trabajador justifique que ha sido imposible realizarlas fuera del horario de trabajo, que se trate de gestiones inherentes a su cargo y que no sean delegables, siendo su presencia imprescindible.
La asistencia a reuniones del consejo escolar, siempre que su presencia se produzca en calidad de representante del personal de administración y servicios y no en condición de progenitor.
- Asuntos particulares: Los trabajadores dispondrán de seis días al año de permiso por asuntos particulares, que podrán adicionarse a los días de vacaciones de disfrute independiente. Éstos se podrán distribuir a conveniencia del trabajador

siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización del departamento de personal.

Asimismo, el personal laboral tendrá derecho, en los términos establecidos, al disfrute, cada año, de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Estos días adicionales de permiso podrán disfrutarse a partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Cuando el tiempo de prestación de servicios fuera inferior a un año, se podrá disfrutar de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo prestado.

Estos días podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del ejercicio siguiente.

En el caso de que las necesidades del servicio impidieran su disfrute en las fechas solicitadas, la denegación se producirá siempre por escrito y de manera motivada.

Por excepción, no tendrá el condicionamiento de las necesidades del servicio la autorización de un día de asuntos particulares con motivo de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, debidamente justificado.

- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción de conformidad con lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad física que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un 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 para todos los titulares.
- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la vida familiar y laboral.
- Permiso por matrimonio, 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. De celebrarse éste fuera del municipio habitual del trabajador podrá disfrutar hasta dos días más sin sueldo. Este permiso se podrá disfrutar con anterioridad al hecho causante siempre que dentro de los días de disfrute tenga lugar el matrimonio o constitución de la pareja de hecho.
- **PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**
 - El personal laboral tendrá derecho a un permiso por el tiempo indispensable, incluyendo tiempos de trayecto necesarios según la distancia del destino, 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:
 1. Acudir a las reuniones de tutoría a que los padres sean convocados por los centros escolares en que cursen estudios sus hijos menores de edad.
 2. Acompañar a los hijos menores de edad a consulta médica, urgencias y a pruebas diagnósticas, cuando existan causas justificadas que impidan hacerlo fuera de la jornada de trabajo.

3. Acompañar al cónyuge, a ascendientes y a descendientes mayores de edad a consulta médica, urgencias y a pruebas diagnósticas o tratamientos hospitalarios (amniocentesis, pruebas "invasivas", consultas o tratamientos oncológicos) 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.
4. Acudir a las citas con los profesionales cualificados que sean necesarias para el reconocimiento del grado de dependencia y discapacidad igual o superior al 33% de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad.
5. Acudir el propio trabajador a consulta médica, urgencias o pruebas diagnósticas en las mismas condiciones que las establecidas en el apartado 2.

- Permisos adicionales por deberes de conciliación: Con el fin de atender a circunstancias excepcionales directamente vinculadas con deberes de conciliación familiar, podrán concederse los permisos regulados en este artículo.

En caso de enfermedad muy grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, el personal laboral tendrá derecho a dos días adicionales de permiso, retribuidos y no recuperables, una vez agotados los establecidos en el artículo 14, siempre que continúe concurriendo el hecho causante.

- El personal laboral podrá disfrutar de un permiso de carácter excepcional en los supuestos de fuerza mayor o de enfermedad o accidente graves de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con él y exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que en este caso se hayan agotado previamente los días de permiso por enfermedad de familiar.

La duración de este permiso será de hasta quince días, en función de la gravedad de la situación o de la enfermedad en cada caso, oída la representación legal del personal laboral.

Pasado el período anterior se estudiará por el departamento de personal y los representantes de los trabajadores, la posibilidad de prórroga, por plazos de hasta quince días, atendiendo a las circunstancias personales y familiares del trabajador y las previsibles soluciones al caso, sin que su duración máxima pueda exceder de dos meses desde el inicio de su disfrute.

El trabajador percibirá el cien por cien del salario real durante toda la duración del permiso y su prórroga.

- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
- El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.
- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
- En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.
- Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.
- La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.
- La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- Permiso por lactancia. El personal laboral tendrá derecho a la reducción, sin reducción de haberes, de su jornada laboral ordinaria en una hora diaria que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado y atención de hijos menores de doce meses, pudiendo ser ejercido por cualquiera de los dos progenitores, en caso de que ambos trabajen. En caso de parto múltiple este permiso se incrementará en una hora adicional por cada hijo. El trabajador comunicará a su unidad de personal la franja o franjas horarias en que hará uso de su derecho, así como su modificación.
- El trabajador podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por el permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, en este caso los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de descanso acumulado. A continuación del disfrute de la lactancia en jornadas completas, podrán disfrutarse en su caso, las vacaciones anuales. El tiempo de descanso por acumulación de lactancia en el caso de parto múltiple se incrementará en la misma proporción que si se disfrutase a través de la reducción horaria diaria.
- Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, de un permiso retribuido hasta la fecha del parto.
- En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá extenderse desde el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha de parto.
- A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.
- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrati-

va de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.
- La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- En los casos previstos en los puntos anteriores el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del trabajador/a y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.
- Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo del 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.
- Los empleados públicos que se encuentren en situación de maternidad, adopción, acogimiento y paternidad, percibirán las retribuciones por conceptos básicos y complementarios, salvo gratificaciones por servicios extraordinarios, productividad y horas extraordinarias, que tuvieran asignadas a la fecha del inicio de los permisos previstos por parto, adopción o acogimiento y por paternidad y hasta la finalización de dichos permisos. El personal a que se refiere el apartado anterior que no tenga la condición de beneficiario de la prestación económica establecida en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación para las contingencias mencionadas en el mismo, percibirá durante estas situaciones el importe retributivo establecido en el párrafo anterior con cargo al presupuesto.
- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada: 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 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.
- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo

las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado de 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 menor cumpla los 18 años de edad.

- Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de la jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

La posibilidad de que la reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas, se regirá por la normativa aplicable en su caso.

- Permiso parental no retribuido: Se establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso no retribuido de un máximo de 8 semanas para el cuidado de hijo/hijas. Se trata de un permiso parental que se podrá disfrutar hasta que el menor cumpla los 8 años. Los progenitores podrán pedir hasta 8 semanas para cuidar a sus hijos que se pueden disfrutar de forma continua o discontinua, es intransferible y se puede disfrutar de forma flexible.

- **PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

El personal laboral con, al menos, un año de servicio, podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a 1 día ni superior a 1 año. Estas licencias podrán fraccionarse hasta un máximo de tres veces en el transcurso de tres años, computados desde la fecha inicial de efectos de la primera solicitud de licencia. El personal laboral solicitará la licencia, ante el órgano competente, al menos, con quince días de antelación a la fecha del inicio de su disfrute.

EXCEDENCIAS.

Todos los empleados con plaza definitiva de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid tendrán derecho a excedencia voluntaria por interés particular, regulándose las condiciones de concesión, duración, reingreso, renovación y cualquiera otras, según lo establecido por la legislación vigente y, especialmente por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Durante el periodo de excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones de los trabajadores en excedencia voluntaria y, por tanto, no percibirán remuneración alguna, ni será contado dicho tiempo para el cómputo de antigüedad, siendo dado de baja en la Seguridad Social.

La reserva de puesto será exclusivamente por los dos primeros años de excedencia voluntaria, en los siguientes años tendrán derecho de incorporación preferente cuando exista vacante la plaza y este recogida en la RPT.

Artículo 16. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal

Los empleados públicos percibirán durante esta situación el importe de las retribuciones por conceptos básicos y complementarios que tuvieran asignadas en la fecha de inicio de la Incapacidad Temporal, salvo gratificaciones por servicios extraordinarios, productividad y horas extraordinarias siempre que exista intervención quirúrgica, ingreso hospitalario o enfermedad grave atendiendo a la normativa vigente en cada momento.

Se percibirán las diferencias entre la prestación económica establecida para las contingencias mencionadas en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación y dicho importe retributivo, en concepto de mejora de la prestación económica establecida para las contingencias en el Régimen de la Seguridad Social aplicable y con los límites del Real Decreto 20/2012 en D.T. 15ª o normativa en vigor aplicable.

El personal a que se refiere el párrafo anterior que no tenga la condición de beneficiario de la prestación económica establecida en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación para las contingencias mencionadas en el mismo, percibirá durante estas situaciones el importe retributivo establecido en el apartado anterior con cargo al presupuesto municipal salvo que la ausencia de prestación a cargo de la Seguridad Social, se deba a la expresa denegación de la misma, a consecuencia de que el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, rechace o abandone sin causa razonable el tratamiento que le fuere indicado o se produzca su incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias, exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos encargados de la gestión, en cuyo caso, no procederá abono alguno.

Estos importes serán abonados hasta que se produzca el alta médica del trabajador, curación, o hasta la fecha de Incapacidad Permanente, en el caso de que la Seguridad Social dicte Resolución por la que se conceda la misma.

Artículo 17. Ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a situaciones de incapacidad temporal

Los empleados de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid tendrán derecho a percibir el cien por cien de sus retribuciones, en caso de ausencia por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a situación de incapacidad temporal y hasta un máximo de cuatro días a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

Artículo 18. Nacimiento y cuidado del menor

El personal en servicio activo que hagan uso del permiso por nacimiento y cuidado del menor adopción o acogimiento, tendrá derecho a percibir una prestación económica complementaria con cargo a la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid, cuya cuantía será la diferencia existente entre el importe del subsidio que se le abone por dicha contingencia de conformidad con el régimen de seguridad social en el que se encuentren encuadrados y la totalidad de sus retribuciones. Esta prestación complementaria se devengará a partir del primer día del permiso y se extenderá a lo largo de toda su duración.

Artículo 19. Incapacidad permanente parcial y capacidad disminuida.

La Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid deberá adaptar el puesto de trabajo al estado de salud del personal que lo ocupe, para garantizar la protección a los que se les haya reconocido algún tipo de incapacidad permanente parcial y a aquellos con una capacidad laboral disminuida, pero de carácter no invalidante, como es el personal especialmente sensible a determinados riesgos, con algún grado de discapacidad y el que realiza jornada nocturna o a turnos

Artículo 20. Delegado de prevención y comité de seguridad y salud

Los delegados de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los empleados en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de personal, en el ámbito de los órganos de representación. También podrá designarse a trabajadores, que no formen parte de los órganos de representación si las Organizaciones sindicales así lo estimaran.

En cuanto a competencias y facultades se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, regulado en la Ley 31/1995, sobre Prevención de Riesgos Laborales estará constituido, de conformidad con la legislación vigente.

La Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid, facilitará a este Comité los medios necesarios que estén a su alcance para el cumplimiento de su misión. Dicho Comité de Seguridad y Salud, será asesorado en el desempeño de sus cometidos, por el servicio de Prevención propio o ajeno.

Artículo 21. Vestuario

La Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid garantizará la entrega de uniformes, ropa y/o calzado en los siguientes términos:

CONDUCTOR

Ropa de trabajo:

- Dos camisas bicolor de alta visibilidad en invierno.
- Dos pantalones bicolor de alta visibilidad en invierno (forrados).
- Una chaqueta polar de alta visibilidad en invierno.
- Un chubasquero de alta visibilidad en invierno.
- Una parca de alta visibilidad para el invierno, una cada dos años.
- Dos camisas bicolor de alta visibilidad en verano.
- Dos pantalones bicolor de alta visibilidad en verano.
- Un par de botas de seguridad en invierno.
- Un par de botas de seguridad en verano.

Artículo 22. Asistencia jurídica

La Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid garantizará:

- a) La defensa jurídica y asistencia letrada a los trabajadores que la precisen por razón del ejercicio legítimo de sus funciones o cargo público, ante cualquier orden jurisdiccional, en su condición de demandado o perjudicado, salvo en los casos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio empleado al ser la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid la demandante.
- b) El abono de la fianza hasta un máximo de 6.000 euros, con cargo a la consignación presupuestaria correspondiente.
- c) Hacerse cargo de las costas procesales e indemnizaciones por responsabilidad civil que procedan según la legislación vigente. No obstante, lo anterior, en el caso de que concurra dolo, culpa o negligencia grave por parte de los trabajadores, la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid, previa la instrucción del correspondiente procedimiento, repetirá contra los mismos el tanto de responsabilidad en que hubieran incurrido.

En el supuesto de que el empleado opte por la designación de letrado y procurador externo no perteneciente a los servicios jurídicos contratados por la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid, se precisará comunicación previa en la que se acepte la designación efectuada. En este supuesto el importe de los honorarios del letrado y procurador que abonará la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid no podrán exceder de la cuantía señalada por las normas del Colegio de Abogados y Procuradores sobre Honorarios Profesionales y siempre en función de las disponibilidades presupuestarias de la entidad.

La Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid ejercerá las acciones que le confiere la legislación vigente, en particular, la acción de regreso contra el trabajador que hubiera incurrido en dolo, culpa o negligencia grave, previa instrucción del procedimiento a que se refiere la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

SECCIÓN IV**Acción social****Artículo 23. Seguridad y salud laboral**

Se realizarán, de carácter voluntario, aquellos reconocimientos y revisiones médicas que procedan, salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y los reconocimientos exigidos en el artículo 243 de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 24. Acción Social

Durante el periodo de vigencia del presente acuerdo la cuantía a percibir por tal concepto, experimentará el mismo aumento fijado en la ley de presupuestos generales del estado para esos años respecto de los gastos de personal. Cuando en años sucesivos se prorrogue hasta su nueva negociación el acuerdo, con el plazo máximo de dos años, se incrementarán dichos acuerdos sociales en la misma cuantía que las retribuciones.

La representación sindical podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de personal que afecten a las cláusulas establecidas en el presente acuerdo.

La corporación creará un fondo para ayudas sociales anuales por importe máximo del 2% del presupuesto del capítulo I a compartir por la totalidad de empleados de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid.

En caso de que las ayudas supongan cuantía superior al máximo, éstas se ajustan proporcionalmente al límite máximo.

Serán beneficiarios de las ayudas sociales únicamente los empleados de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid e hijos menores de edad que formen parte de su unidad familiar y siempre que superen la antigüedad de 9 meses como empleados, debiendo aportar fotocopia del libro de familia junto con la solicitud.

Se extiende este derecho a los descendientes menores de edad, con la excepción de las bolsas de estudios (cuyo derecho se extiende también a los descendientes mayores de edad hasta los 28 años), de las parejas de hecho inscritos ya sean o no hijos biológicos, incluidos los supuestos de parejas separadas o divorciadas.

El plazo anual de presentación de solicitudes será el comprendido entre el 1 de enero y el 15 de febrero (ambos inclusive) de cada año, informándose previamente a su resolución por la mesa paritaria, formada por representantes sindicales y el responsable de personal, concediendo un plazo de reclamaciones de cinco días naturales y aprobándose definitivamente por el órgano competente.

El responsable de personal estará facultado para requerir cuanta documentación sea precisa para comprobar la veracidad de lo alegado por el peticionario.

El expediente sobre la concesión de ayudas sociales a los trabajadores se resolverá y abonará en el mes de marzo de cada año.

El falseamiento de los datos por parte del peticionario implicará la pérdida de la bolsa, con independencia de las responsabilidades en que pudiera incurrir.

Las ayudas sociales y sus importes, por miembro de unidad familiar, serán las siguientes:

Bolsa de estudios (límite por miembro de unidad familiar)

Estas ayudas no serán compatibles con las ayudas directas que otorga la consejería de educación de la Comunidad de Madrid.

ESTUDIOS LÍMITE POR MIEMBRO**UNIDAD FAMILIAR/AÑO**

Guardería 300 €

Educación infantil, educación primaria y 1.º y 2.º de Enseñanza Secundaria Obligatoria: 200 €

3.º y 4.º de enseñanza secundaria obligatoria, bachillerato, módulos de formación Profesional de grado medio, módulos de formación profesional de Grado superior: 200 €

Estudios de nivel universitario realizados en universidades públicas (títulos públicos Homologados por el ministerio competente) o privadas que respondan a un plan de estudios aprobado por el ministerio competente o por el organismo correspondiente en las comunidades autónomas con competencias transferidas en materia de educación y cuya terminación suponga la obtención de un título académico de este nivel, o título homologable con la titulación española si los estudios se efectúan en una universidad pública en un país perteneciente a la unión europea, estudios de doctorado. Tendrán derecho a ayuda social los máster título propio de universidades públicas. No tendrán derecho a ayuda social por este concepto en caso de estudios en centros privados: 500 €

Para el devengo de la bolsa de estudios deberá presentarse justificante que acredite la realización de los estudios, así como el abono, en firme, de las tasas de matrícula correspondientes.

Otras ayudas sociales:

1. Gafas y lentes de contacto. En el supuesto de adquisición de gafas prescritas facultativamente, la ayuda económica, consistirá en un máximo de 150 € para toda la unidad familiar, para cada año, incluida la montura, salvo que se trate de:

- a) Lentes bifocales o dos gafas para cerca y lejos, en cuyo caso se abonará un máximo de 150 €, para cada año.
- b) Lentes de contacto, se abonará el 100% del precio resultante, hasta un máximo de 150 €, para cada año.

2. Pruebas y tratamientos oculares, se abonará el 100 % del precio resultante, hasta un máximo de 300 €, para cada año.

3. Tratamiento y aparatos ortopédicos, será del 100% de su importe, incluido zapatos para el tratamiento de pies planos, con un máximo de 50 € para toda la unidad familiar.

4. Sillas de ruedas, será de un 40% de la aportación del propietario/a hasta un máximo de 300 € para toda la unidad familiar.

5. Prótesis dentales. En este sentido, las prestaciones ortoprotésicas dentales a subvencionar por la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid serán de 200,00 €/año.

En relación a las cantidades subvencionadas, conforme a los apartados anteriores, cabe señalar que:

1. Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica.
2. Las prestaciones odontológicas u oculares prestadas por el servicio madrileño de salud no darán lugar a las ayudas referenciadas anteriormente.

Ayudas para trabajadores y para sus cónyuges, parejas de hecho legalmente reconocidas e hijos con discapacidad física o psíquica iguales o superiores al 33%, será la siguiente:

GRADO DE DISCAPACIDAD IMPORTE DE LA AYUDA

- Del 33 % al 50 % 60,00 €/mensuales
- Del 51 al 75 % 80,00 €/mensuales
- Del 76 % al 100 % 100,00 €/mensuales

Artículo 25. Jubilaciones

Las jubilaciones y demás derechos pasivos del personal de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid se regularán por lo dispuesto en la normativa de Seguridad Social.

En materia de jubilación parcial del personal de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Los trabajadores de la Mancomunidad tendrán derecho a siete días hábiles más de vacaciones en el año en el que se produzca su jubilación o en el anterior, si la jubilación por edad se produce antes del mes de marzo del año siguiente.

Artículo 26. Anticipos reintegrables

El personal laboral, previa justificación razonada de la necesidad de hacer frente a gastos económicos de naturaleza imprevista o extraordinaria, tendrá derecho a percibir préstamos sin interés y anticipos con arreglo a los criterios establecidos en los siguientes apartados.

Préstamos: La Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid consignará un fondo conjunto para personal laboral y funcionario de administración y servicios, de ayuda para préstamos.

Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 3.000 euros, y el plazo máximo de amortización será de veinticuatro mensualidades consecutivas contadas desde el mes siguiente a la fecha de concesión.

Anticipos: pueden ser de dos tipos:

1. Sobre mensualidades: se concederán anticipos de hasta una mensualidad de retribuciones líquidas en el mes corriente, a cuyo efecto se solicitarán con antelación al día 5 de cada mes, y descontándose, asimismo, en la nómina del mes siguiente a aquel en el que se perciba.
2. Sobre pagas extraordinarias: se concederán anticipos de hasta dos pagas extraordinarias dentro del año presupuestario, a descontar en las nóminas de junio y diciembre. La efectividad de los anticipos se realizará con el abono de la nómina del mes siguiente a su solicitud.

Será de aplicación para los anticipos reintegrables del personal laboral lo establecido en la real ley 2608, de 16 de diciembre de 1929, de anticipos a los funcionarios públicos.

SECCIÓN V

Sindicación

Artículo 27. Derechos sindicales

En todo lo referente a negociación colectiva, representación y participación institucional de las condiciones de trabajo de los empleados públicos se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable en cada momento.

El crédito horario será el que se determine en la normativa estatal. Estas horas no se computarán cuando se trate de actuaciones o reuniones con la Corporación u organismos autónomos de esta o con tribunales calificadores. Las horas atribuidas a cada delegado podrán concentrarse según las necesidades del mismo, excluyéndose, en cualquier caso, los procesos negociadores.

Los representantes sindicales tendrán derecho a conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos, consultar el libro de matrículas y el de Inspección de Trabajo. Tendrán acceso y visitarán el cuadro horario, del cual recibirán una copia, tras la solicitud pertinente. También, a solicitud previa, podrán recibir copia de los modelos mensuales del Recibo de Liquidación de Cotizaciones (RLC) y Relación Nominal de Trabajadores (RNT) de las cotizaciones de la Seguridad Social, de las tablas salariales de todas/as los/las trabajadores/as, incluyendo todos los conceptos, ejemplar de la memoria anual y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los/las trabajadores/as.

Se facilitará a los Delegados de Personal y Secciones Sindicales de los tablones de anuncios necesarios para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares perfectamente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores de una forma fácil y clara.

Los delegados de personal tendrán, además de las garantías recogidas en el presente convenio, las contenidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su elección como candidatos hasta los cuatro años después del cese de su cargo, así como en la Ley 9/1987 de 12 de junio de Órganos de Presentación, Determinación de las condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 28. Asambleas

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar Asambleas en las dependencias de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid, rigiéndose el ejercicio de este derecho por la normativa que, en cada momento, resultara de aplicación en materia de derecho de reunión de los empleados públicos.

Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y la parte convocante legitimada.

Para causar el derecho anteriormente referido, la solicitud deberá ser formulada por la representación sindical. La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

SECCIÓN VI

Asuntos diversos

Artículo 29. Incompatibilidades

El régimen de incompatibilidades se regulará por lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y normativa de desarrollo, así como la normativa vigente en cada momento, comprometiéndose la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid al estricto cumplimiento de las mismas como medida de fomento de empleo.

Artículo 30. Formación y promoción profesional

La formación y promoción de trabajadores se efectuarán de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido Estatuto Básico del Empleado Público y demás normas de general aplicación.

La asistencia a cursos u otras modalidades de formación dentro del ámbito de los servicios que presta la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid tendrá la consideración de trabajo efectivo y computable como jornada laboral, estableciéndose un límite máximo de 75 horas anuales, salvo autorización expresa del Presidente. Se incluye formación presencial, semipresencial o virtual.

Podrá asistir a una formación relacionada con las funciones del puesto de trabajo, varios trabajadores de un mismo servicio, siempre que no afecte a tareas inaplazables de la prestación del servicio.

En el presupuesto de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid se dotará partida presupuestaria de 5.000,00 € para sufragar gastos de formación de personal al servicio de la entidad, estrictamente relacionados con el puesto de trabajo.

Cuando el personal se vea obligado a desplazarse para la realización del curso se abonará los gastos de viaje de acuerdo con el régimen de indemnizaciones general previsto.

Los empleados tendrán derecho a las siguientes dietas:

- Kilometraje según la Orden HFP/792/2023, de 12 de julio, por la que se revisa la cuantía de las dietas y asignaciones para gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- En caso de pernoctación, dieta máxima prevista según el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Siendo cursos dentro de la Comunidad Autónoma de Madrid, además de lo anterior, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Cuando el horario del curso supere el 50% de la jornada laboral diaria, no será necesaria la asistencia al puesto de trabajo, computándose la jornada completa a efectos de descontarla del número anual de horas de formación reseñadas en este artículo.
- b) Cuando el horario del curso no supere el 50% de la jornada laboral en que sea impartido, será obligatorio la asistencia al puesto de trabajo en un momento anterior o posterior al curso, según las necesidades del servicio.
- c) Para los cómputos y porcentajes indicados se tendrá en cuenta el tiempo que trascorra del puesto de trabajo al lugar donde se celebre el curso.

Artículo 31. Indemnizaciones por razón del servicio

Se aplicará la legislación vigente en cada momento. En cuanto a las indemnizaciones por uso de vehículos particulares, la indemnización a percibir por el trabajador como gasto de viaje por el uso de vehículo particular por comisión de servicio, se devengará de acuerdo con las cuantías previstas en la Orden HFP/792/2023, de 12 de julio, por la que se revisa la cuantía de las dietas y asignaciones para gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Además, se reconoce:

1. Para la formación y promoción profesional del personal laboral, éstos tendrán derecho a dietas, según el real decreto 462/2002 cuando asistan a cursos de formación y en caso de pernoctación, dieta máxima prevista en el real decreto 462/2002, de 24 de mayo.
2. La asistencia a órganos judiciales por razones de servicio se percibirá, en concepto de indemnización, siempre que sea fuera de la jornada de trabajo, la cantidad fija de 135 euros. Además, en caso de utilización de vehículo particular del trabajador cuando no exista uno del servicio disponible, se aplicará la indemnización por kilometraje previsto en el real decreto 462/2002, de 24 de mayo.

Artículo 32. Seguro de responsabilidad civil.

Durante la vigencia del presente acuerdo se estudiará y, en su caso, se negociará en el seno de la comisión de seguimiento la posibilidad de suscribir por parte de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid, pólizas de responsabilidad civil a favor del personal laboral, especialmente en el supuesto de colectivos cuyas funciones asignadas o unidades de adscripción se consideren de especial riesgo

Artículo 33. Confidencialidad

De acuerdo con el artículo 53 de la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, los trabajadores guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que se pueda hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

SECCIÓN VII

Régimen disciplinario

Artículo 34. Código de conducta y régimen disciplinario

El personal laboral de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid se obliga a cumplir con los deberes propios de los empleados públicos, el código de conducta y los principios éticos establecidos en el capítulo VI el título III del vigente real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público.

El personal laboral de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el título VII del vigente real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

La Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid se compromete a constituir Bolsa de Empleo en determinados puestos de trabajo, en los que se considere oportuno y necesario su constitución, dadas las características de los puestos a cubrir, todo ello de conformidad con lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cuanto a la tasa de reposición de efectivos y selección de nuevo personal.

Segunda

La Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid promoverá anualmente la negociación de una Oferta de Empleo Público con los puestos y plazas vacantes derivados de la valoración de Puestos de Trabajo y Plantilla de Personal de la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid, todo ello de conformidad con lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cuanto a la tasa de reposición de efectivos y selección de nuevo personal.

La relación de plazas incluidas en la oferta de empleo público se aprobará de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1 g) de la Ley 7/85, de 2 de abril remitiendo al B.O.C.M. para su publicación en el plazo de un mes desde la aprobación de la plantilla por la Junta Plenaria de la entidad.

Con carácter general, y siempre que exista en plantilla personal funcionario o laboral que reúna los requisitos exigidos, las plazas vacantes existentes en la Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid se ofrecerán en régimen de promoción interna tanto para los funcionarios como para los

laborales, con carácter previo a su inclusión en la Oferta de Empleo Público, siendo el procedimiento de selección según la legislación vigente. La Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid se reserva la posibilidad de cubrir determinados puestos de trabajo de especiales características mediante convocatoria libre, debiéndolo poner en conocimiento de los representantes sindicales de personal.

La atribución de funciones de carácter temporal y coyuntural podrá realizarse por un plazo máximo de 1 año, garantizando los principios de igualdad y concurrencia, siempre que la plaza figure vacante en la RPT aprobada.

Las plazas que por necesidad urgente del servicio tengan que ocuparse antes de la Oferta de Empleo Público, podrán ser convocadas para su provisión con carácter interino o temporal hasta su cobertura definitiva.

Tercera

Se adoptarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral cumpliendo el Plan de Igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres.

En todo caso, se establecerán acciones positivas en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación para las personas del sexo menos representado.

Los representantes de personal tendrán derecho a recibir información relativa a la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre los que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres, medidas de igualdad adoptadas, planes de igualdad y aplicación de los mismos.

Cuarta

Las cuantías económicas que cada trabajador perciba, conforme al Convenio anterior, relativas a la antigüedad reconocida, se continuarán percibiendo, sin perjuicio de que a partir de la aprobación del presente Convenio los trienios se retribuirán conforme a lo señalado en el artículo 7.

Dentro del recibo de haberes de cada trabajador se podrán distinguir los siguientes conceptos relativos a la antigüedad:

- Trienios conforme a la LPGE cuya cuantía se obtendrá como producto del número de trienios hasta la fecha de cálculo por el importe de su retribución conforme a la LPGE, y a su vez por 1,50, según señala el artículo 7 del presente convenio.
- Antigüedad reconocida, hasta la fecha de entrada en vigor del presente convenio, que será la diferencia entre la antigüedad reconocida hasta dicha fecha y los trienios calculados conforme al punto anterior. Esta antigüedad se mantendrá como importe fijo y no se tendrá en cuenta a la hora de aplicar los incrementos previstos para gastos de personal por la LPGE.

En caso, de que de la aprobación de Relación de Puestos de Trabajo se incremente el salario base existente anteriormente a su aprobación, el importe relativo a la antigüedad reconocida hasta la fecha de entrada en vigor del presente convenio (calculada conforme a este punto) se verá minorada en el importe del incremento.

Quinta

El texto íntegro del presente Convenio, una vez suscrito por las partes, será publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados la totalidad de Pactos, Convenios y Acuerdos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de igual o inferior rango que puedan oponerse, por ser incompatibles o limitar los acuerdos aquí adoptados.

(03/11.230/25)

