

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 8** *RESOLUCIÓN de 19 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Mancomunidad de Servicios Sociales “Vega del Guadalix” (código número 28100152012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Mancomunidad de Servicios Sociales “Vega del Guadalix”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 16 de diciembre de 2010; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, 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 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 11/2011, de 16 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, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 19 de octubre de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES “VEGA DEL GUADALIX”

CAPITULO I

DENOMINACIÓN DE LAS PARTES

ART. 1.- Suscriben el presente Convenio Colectivo la representación del personal laboral que prestan sus servicios en la Mancomunidad de Servicios Sociales “Vega del Guadalix” y los representantes del mismo. Ambas partes se reconocen como interlocutores validos de acuerdo con lo establecido en el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores y Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.

El presente convenio colectivo se suscribe:

De una parte, como representante de los trabajadores del centro de Servicios Sociales Vega del Guadalix, doña ANA BELÉN DÁVILA PARIS.

Y de otra parte, por el presidente de la Mancomunidad; don Emilio de Frutos Sebastián

CAPITULO II

*AMBITO DE APLICACIÓN***ART. 2.- AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL**

Será de aplicación al personal laboral que presta sus servicios en la Mancomunidad de Servicios Sociales “Vega del Guadalix” que componen los municipios de El Molar, San Agustín del Guadalix, Guadalix de la Sierra y Pedrezuela y de los Organismos o Patronatos dependientes del mismo, así como los trabajadores públicos de los Programas Públicos de Formación y Empleo; excepto en el salario que viene determinado en estos Programas.

ART. 3.- AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.

La duración del presente Convenio se establece desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de Diciembre de 2014, entrando en vigor a partir de la fecha de su firma, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. La Comisión Paritaria negociará, cuantas veces sea necesario, entre otros los siguientes puntos:

- Fondos adicionales para el cumplimiento de las R.P.T.
- Jornada y Horarios.
- Prestaciones Sociales.
- Fomento de Empleo, Jubilaciones, Horas Extraordinarias, Plazas Vacantes, Suplencias y Participación en la OPE.
- Movilidad Voluntaria y Promoción Interna.
- Y todos aquellos que sea necesario.

ART. 4. - DENUNCIA Y REVISIÓN.

La denuncia del presente Convenio efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, deberá realizarse por escrito a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

La denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, con dos meses de antelación a la fecha de la terminación de la vigencia del Convenio. En caso contrario, se prorrogará de manera automática.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

ART. 5.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.

El presente Convenio forma un todo orgánico, único e indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial teniendo en cuenta que el texto total del Convenio lo componen articulado, anexos, cláusulas, disposiciones, tablas, calendarios laborales, etc.

ART. 6.- GARANTIA, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

ART. 7- RÉGIMEN SUPLETORIO

En lo no pactado en este convenio, y sin que se contradiga el contenido del mismo, se respetarán las situaciones formales que no supongan reconocimiento de privilegios.

Los trabajadores se regirán por el acuerdo en cuanto no se contravenga lo dispuesto en la Legislación de Régimen Local, Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa aplicable al respecto.

Los reglamentos de colectivos, si lo hubiere, figuraran como anexo en este acuerdo.

ART. 8.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO

En un mes a partir de la firma del Convenio, quedará constituida la Comisión Paritaria, que será única para toda la Mancomunidad de Servicios Sociales "Vega del Guadalix" y que tratará de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.

La Comisión estará formada por los Alcaldes de cada uno de los Municipios que integran la Mancomunidad o personas en quién deleguen, un representante de los trabajadores y un representante sindical, siendo el Secretario el de la Corporación con voz pero sin voto, pudiendo ambas partes invitar con carácter de asesores a otras personas, de forma igualitaria por ambas partes, cuando así los estimen oportuno. El voto se ejercerá mediante el sistema de voto ponderado donde se garantice la igualdad de voto entre las dos partes (representación de los trabajadores y de la Mancomunidad).

Esta Comisión, tendrá una función de control y seguimiento, sobre la normativa acordada, siendo válidos y vinculantes todos sus acuerdos.

La sustitución de cualquiera de los componentes de la Comisión será acordada libremente por ambas partes a propuesta del componente sustituido, para garantizar la operatividad de la misma. La Comisión deberá aprobar cada acta al inicio de la reunión siguiente. Siendo entregado un borrador de las mismas tres días después de dicha sesión, que se expondrá en el tablón sindical, para el conocimiento de los trabajadores.

ART. 9.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA

Corresponden a la Comisión Paritaria las siguientes funciones:

- Interpretación del texto del Convenio en su aplicación práctica, Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del Convenio.
- Seguimiento estadístico de las horas extraordinarias y su negociación.
- Seguimiento y control de la oferta pública de empleo y promoción interna.
- Información y conocimiento de cambio de puesto de trabajo a requerimiento de la Mancomunidad de Servicios Sociales "Vega del Guadalix".
- Participación y negociación en la elaboración de las Ayudas Sociales y anticipos reintegrables.
- La facultad de anexionar al convenio nuevos acuerdos si los hubiera.
- Las demás que le asigne el Convenio.

La Comisión Paritaria tendrá como cometido el estudio de las jornadas especiales, turnos de trabajo, trabajos en festivos, etc.; así como el estudio de la compensación a los empleados de la Mancomunidad que lo realicen.

ART. 10.- CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

Esta Comisión se constituirá en el plazo de un mes a contar desde la firma del Convenio. La relación nominal de los miembros que la componen será comunicada por escrito al Secretario de la Comisión Negociadora, que será el de la Mancomunidad, en el plazo de cinco días a partir de su firma.

En los casos de conflicto en los que la Comisión Paritaria no llegue a conciliación o acuerdo, las partes se someterán a un arbitraje regional tal y como se recoge en el Acuerdo Marco Regional.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 11.- ORGANIZACIÓN

A tenor de la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad del Presidente de la Mancomunidad, y por delegación de este, de la Dirección del Centro y su aplicación práctica corresponde a la Dirección y Coordinación de las Unidades Orgánicas de la Mancomunidad de Servicios Sociales "Vega del Guadalix".

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

ART. 12.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral vendrá determinada en su cómputo de horas y en distribución semanal, por la naturaleza, características específicas y exigencias de funcionamiento de los servicios. Aplicando en lo posible el criterio de cinco días continuados trabajados y dos de descanso.

Cada trabajador municipal dispondrá de un periodo de 30 minutos diarios para descanso con carácter general, sin perjuicio de lo que se establezca en los horarios específicos.

La jornada ordinaria de trabajo con carácter general será de 35 horas/semanales, que se desarrollarán de 8:30 h. a 15:00 h. de lunes a viernes. Y los martes por la tarde en horario de 17:00h a 19:30h, durante los meses de septiembre a mayo, ambos inclusive.

El horario de verano, establecido desde el 1 de Junio al 31 de Agosto será de 8:30 a 14:30 h. de lunes a viernes.

Si por necesidades del servicio y excepcionalmente se realizaran actividades fuera de horario establecido, las horas trabajadas serían acumulables y compensables por vacaciones, días libres o económicamente, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

Como medida que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, los empleados con cargas familiares, podrán flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada laboral. Con carácter excepcional y para un tiempo limitado, el empleado que pertenezca a una familia monoparental podrá pedir, previa autorización y por motivos relacionados con la atención a la familia, una modificación del horario fijo en dos horas. Estas autorizaciones se concederán a partir de dicho estudio por parte de la comisión paritaria.

En caso de indisposición del trabajador y/o familiar de primer grado y ausentarse o no presentarse al puesto de trabajo, deberá ser comunicado a la empresa a la mayor brevedad posible y aportar el justificante médico correspondiente.

ART. 13.- FIESTAS.

Durante la vigencia de este Convenio, la semana de las Fiestas Patronales del Municipio sede de la Mancomunidad, la jornada de trabajo será flexibilizada de 8'30 a 13'00 horas.

Las fiestas locales serán dos días y se corresponderán con los del Municipio sede de la Mancomunidad.

CAPITULO IV

VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

ART. 14.- VACACIONES.

El periodo de vacaciones retribuidas anuales será de 23 días laborales o en su caso en la proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo, computándose como mes completo las fracciones inferiores. Según se establece en el Estatuto Básico del Empleado Público las vacaciones anuales tendrán un aumento progresivo por años de servicios prestados, conforme a la siguiente escala:

15 años de servicio.- 24 días laborables.

Las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido entre los meses de junio y septiembre, al menos 11 días laborales continuos, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

A los efectos previstos en el presente artículo no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Con carácter general las vacaciones se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

Para el colectivo afectado por el presente convenio, las vacaciones no podrán empezar en domingo, sábado, festivo o día libre.

Los trabajadores de un mismo servicio se pondrán de acuerdo entre ellos para la distribución de las mismas. En caso de que este acuerdo no fuera posible se empleará el sistema de rotación anual o sorteo. Las vacaciones se podrán fraccionar a petición del trabajador, no más de tres veces, salvo en situaciones excepcionales a valorar por la comisión paritaria y con informe de la Dirección del Centro.

Durante el periodo del apartado anterior, permanecerán cubiertas todas las necesidades del servicio. Quedando como mínimo un 25% del personal.

Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán, en el año en que ingresen, de la parte proporcional de vacaciones según el tiempo de servicios prestados, regularizándose su situación al año siguiente.

Los trabajadores que en fecha del inicio de sus vacaciones anuales se encontrasen en situación de ILT, comenzarán a disfrutar dicho periodo al día siguiente de su alta, si esto se produce dentro del año y si las necesidades del servicio lo permiten, fijándose en otro caso de mutuo acuerdo entre la Mancomunidad y el trabajador, y previo conocimiento de los Representantes de los trabajadores. Cuando el periodo de vacaciones fijado de la empresa 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 el artículo 48.4 del E.T., 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 caso de no existir acuerdo para cubrir el retén de servicios mínimos entre los laborales y personal contratado de un mismo departamento, se establecerá un turno rotativo de elección cuyo inicio se aplicará con los siguientes criterios:

- 1) Los trabajadores se verán obligados a entregar su petición de vacaciones a la Dirección del Centro y Representante Legal.
- 2) Priorizar la petición del periodo continuado de vacaciones a la petición fraccionada. El trabajador, cuando concurren circunstancias personales o profesionales que lo justifiquen, podrá solicitar a la Dirección del Centro la modificación de su periodo de vacaciones, quién a su vez informará a los representantes de los trabajadores.

ART. 15.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

En materia de licencias y permisos se estará a lo regulado por la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo:

15.1.- La mujer trabajadora tendrá derecho a la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia establecida en la legislación vigente, pudiéndose la lactancia acumular en días a librar.

15.2.- Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

15.3.- Por el fallecimiento de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta Comunidad. El permiso se ampliará hasta ocho días si tuviera lugar fuera de la península.

15.4.- Cuatro días hábiles por operación y/o enfermedad hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.

Estas situaciones serán justificadas mediante certificado médico.

En caso de ser fuera de la Comunidad de Madrid se agregarían dos días hábiles más. Esta licencia se podrá extender hasta siete días hábiles, previo estudio y aprobación del caso por la comisión paritaria.

15.5.- Un día hábil por traslado del domicilio habitual si es en la misma Comunidad Autónoma de residencia del trabajador y dos días hábiles si es en distinta Comunidad.

15.6.- El tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración. Deberá de certificarse la asistencia al examen.

15.7.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de ausencia y su compensación económica.

Se dará preferencia para elegir turno de trabajo a quienes cursen estudios oficiales, sin perjuicio del resto de los empleados. Asimismo todos los empleados de la Mancomunidad que se presenten a pruebas de selección para cubrir plazas incluidas en la Oferta Pública de Empleo, a través de Promoción Interna en la Mancomunidad Servicios Sociales "Vega del Guadalix", tendrán derecho al tiempo necesario para la realización de la prueba así como una hora antes y una posterior a la celebración de la misma.

15.8.- Se establece siete días hábiles de permiso al año no recuperables por asuntos propios. Se disfrutarán en forma continua o partida en diversos periodos de tiempo, a elección del trabajador, no pudiéndose acumular a las vacaciones retribuidas. Se disfrutaran de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de Enero del año siguiente. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

- 18 años 7 + 2
- 24 años 9 + 1
- 27 años 11 días
- 30 años 12 días
- 33 años 13 días
- 34 años 14 días

15.9.- El personal de la Mancomunidad tendrán derecho, previa presentación de documento, al tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación del parto, siempre que dichos cursillos coincidan con la jornada laboral y acrediten no disponer de plaza fuera de esta jornada.

Durante el periodo de gestación, y previa prescripción facultativa, si la mujer desempeña un trabajo perjudicial para su salud o la de su futuro hijo, se llevará a cabo un cambio de puesto por otro más accesible y cómodo, dentro de su misma categoría.

15.10.- En los casos de adopción se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

15.11.- Matrimonio del trabajador o unión de hecho documentada, el trabajador tendrá derecho a una licencia por matrimonio de quince días naturales.

15.12.- Otros Asuntos: Se podrán conceder las siguientes licencias por los siguientes asuntos:

15.12.1.- Previa petición y posterior justificación, dispondrá de cuarenta horas anuales para asistencia a consulta médica propia o de familiar a su cargo.

15.12.2.- Asimismo el empleado dispondrá del tiempo necesario para asistir a entrevistas con los profesores de sus hijos menores de dieciséis años, previa citación del profesor y posterior justificación.

15.12.3.- Un día por trámites previos al matrimonio, que serán dos en caso de tener que realizarlos fuera de la Comunidad de Madrid

15.12.4.- Un día por matrimonio de familiares de hasta segundo grado, ampliándose a dos cuando concurriera fuera de la Comunidad de Madrid.

15.12.5.- Posibilidad de reducir en un 50% la jornada laboral durante un mes, sin pérdida ni reducción de salario en los casos de enfermedades de familiares en primer grado.

Todo aquello que no este regulado por el presente Reglamento, se aplicará de conformidad a la legislación vigente.

NOTA ACLARATORIA EN CUANTO A GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD.

Primer Grado: Cónyuges, Parejas de hecho (previa presentación de empadronamiento de convivencia conjunta), Padres, hijos, e hijos de parejas de hecho si certifican la custodia, padres políticos, yernos y nueras.

Segundo Grado: Hermanos, abuelos, nietos y hermanos políticos.

Tercer Grado: Tíos y sobrinos

Cuarto Grado: Primos

ART. 16.- LICENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Todo trabajador que lleve al menos un año de servicio, tendrá derecho a una licencia sin retribución por un tiempo no superior a seis meses para el cuidado de los hijos menores de 12 años, anciano que requiera especial dedicación, o disminuido físico o psíquico, por razones de guarda legal.

Tendrá el mismo derecho el trabajador, que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

En estos casos podrá concederse una reducción de jornada ordinaria de trabajo en un mínimo de un tercio y un máximo de un 50% de duración, deduciendo la parte correspondiente de sus haberes. La concesión de las licencias se estudiará a través de la Comisión Paritaria.

ART. 17.- EXCEDENCIAS

Las excedencias podrán ser excedencia voluntaria por interés particular, excedencia voluntaria por agrupación familiar, excedencia por cuidado de familiares, excedencia por razón de violencia de género y excedencia forzosa.

ART. 18.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR

Todo trabajador con una antigüedad mínima de un año podrá solicitar excedencia voluntaria por interés particular.

La petición de excedencia debe realizarse con el plazo marcado por la ley vigente. Y resuelta en un plazo máximo de 15 días.

La excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a diez años.

Solicitada y concedida la excedencia por un tiempo determinado, el trabajador podrá solicitar prórroga de la misma hasta alcanzar el periodo máximo de diez años, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo finalizada la excedencia.

Entre el reingreso y la siguiente petición de excedencia, en su caso, debe transcurrir, como mínimo, un año.

El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso o la prórroga de la excedencia en la empresa. Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obliga-

ción de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la excedencia.

ART. 19.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACION FAMILIAR

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios en la Mancomunidad durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge reside en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación.

ART. 20.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Los trabajadores municipales tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores municipales generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la presidencia de la Mancomunidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará.

Los trabajadores de la Mancomunidad en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque esta.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores.

Quedan excluidos de este derecho de excedencia, los trabajadores y trabajadoras contratados temporalmente.

El trabajador excedente conserva un derecho de reingreso en su puesto de trabajo durante el tiempo de tres años (para el cuidado de hijos o familiar dependiente a su cargo), a contar desde el inicio de su disfrute.

ART. 21.- EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

ART. 22.- EXCEDENCIA FORZOSA

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.

Art. 23.- CALENDARIO LABORAL.

Festivos:

- Los señalados por la Consejería de Trabajo para la Comunidad de Madrid con carácter general.
- Dos días como fiestas locales (considerándose las del municipio donde se encuentra la sede de la Mancomunidad).
- Los días 24 y 31 de Diciembre. En el supuesto de que estos días coincidan con sábado y/o domingo, serán compensados con un día hábil anterior o posterior a esa fecha, según se pacte en comisión paritaria.

CAPITULO V

ASPECTOS ECONÓMICOS

ART. 24.- RETRIBUCIONES.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores, sujetos a este convenio, de la Mancomunidad de Servicios Sociales Vega del Guadalix, comprenderán las siguientes percepciones económicas:

- Salario base: que será una cantidad fija mensual por cada categoría del personal, de las nóminas ordinarias y extraordinarias
- Antigüedad: que será una cantidad fija mensual, al cumplir el trabajador tres años en la Mancomunidad, de las nóminas ordinarias y extraordinarias.
- Dietas y gastos locomoción: serán cantidades variables en función de los gastos de estancia, hostelería, kilometraje o en su caso uso del transporte público y aparcamientos.
- Plus de productividad: serán cantidades variables mensuales (no se incluyen en las nóminas extraordinarias) que se basan en la mayor dedicación, interés y resolución de asuntos por parte del personal beneficiario del mismo.
- Horas extraordinarias: trabajos realizados fuera de la jornada ordinaria.

Este salario será revisable anualmente según venga determinado por las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado para todas las categorías profesionales, conceptos y complementos salariales.

Se crean Fondos Adicionales en la cuantía del 2% de la base salarial, en concepto de productividad, para la modernización y mejora de la función pública cuya finalidad será la reordenación de los contenidos de los presupuestos de trabajo para lograr la mejor adecuación de la jornada laboral así como la mejor prestación de los Servicios Públicos. Este fondo se abonará en el mes de enero del año posterior a su devengo y no se incluirá al personal en ILT y se calculará sobre el salario base y antigüedad.

CATEGORIAS	TITULACIÓN EXIGIDA
DIRECTOR/A	DIPLOMADO
COORDINADOR/A	DIPLOMADO
TRABAJADOR/A SOCIAL	DIPLOMADO
EDUCADOR/A DE FAMILIA	DIPLOMADO
MEDIADOR/A INTERCULTURAL	DIPLOMADO
ADMINISTRATIVO/A	BACHILLER SUPERIOR O EQUIVALENTE
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE

ART. 25.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Serán dos al año, una en Junio y otra en el mes de Diciembre, cada una será del importe del 100% de las retribuciones mensuales de salario base y antigüedad.

ART. 26.- TABLAS SALARIALES.

Como anexo al presente Convenio figurarán las Tablas salariales, así como la relación de Puestos de Trabajo.

Todos los empuados, sin excepción de categoría, disfrutaran, además de su sueldo, de aumentos periódicos por años de servicio. La antigüedad de los trabajadores de la Mancomunidad se realizará por trienios, y será igual para todas las categorías profesionales. El importe mensual será de 31 euros, y se actualizará según establezca la Ley de Presupuestos del Estado de cada ejercicio o legislación que regule la materia.

Cuando el trabajador preste sus servicios sucesivamente en diferentes categorías, tendrá derecho a seguir percibiendo la antigüedad devengada en las categorías anteriores. Cuando un trabajador cambia de categoría antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrida se considera como tiempo prestado en la nueva categoría.

ART. 27.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se mantendrán aquellas horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

La realización de las horas extraordinarias siempre será opcional para el trabajador, así como su compensación en tiempo de descanso o retribución económica.

Las horas retribuidas económicamente se abonarán en la nómina siguiente al mes en que se hayan realizado dichas horas, según los siguientes valores.

- Normales: será un 25% superior a la hora ordinaria.
- Festivas y Nocturnas: será un 50% superior a la hora ordinaria.

Los baremos establecidos para compensar las horas extraordinarias en tiempo de descanso serán:

Una hora extraordinaria normal = 1 hora y 15 minutos de descanso.

Una hora extraordinaria nocturna o festiva = 1,30 horas de descanso.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios antes señalados, los representantes de la Mancomunidad y los representantes de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

ART. 28.- GASTOS DE VIAJE. DESPLAZAMIENTOS, KILOMETRAJES Y DIETAS

Los gastos de viaje, alojamiento y manutención habidos por razón de servicio, se abonarán en base a los correspondientes justificantes.

En aquellos casos que, por razones de servicio se autorice la utilización de vehículo propio, se percibirá por este concepto la cantidad de 0,21 euros/Km, este precio estará sujeto a las variaciones oficiales del organismo competente en esta materia, y se adecuará a la cantidad máxima que no compute a efectos fiscales. Estos kilómetros se computarán desde el lugar donde se inicie la actividad laboral, en el municipio o en la UTS que corresponda (en este último supuesto solo se computará al inicio o a la finalización de la jornada laboral).

En el supuesto de avería mecánica o siniestro del vehículo que sea utilizado de forma itinerante, la Mancomunidad arbitrará los medios que considere oportunos para asegurar la prestación del servicio de necesario cumplimiento.

En la asistencia a cursos de formación, reuniones, congresos, etc., que tengan lugar en municipios distintos de los comprendidos por la Mancomunidad Vega del Guadalix, los desplazamientos serán extraordinarios y se computarán desde el municipio donde esté ubicada la sede de la Mancomunidad. La dieta consistirá en el abono de los gastos de alimentación y transporte hasta un máximo de 50 euros diarios. Para el abono de los gastos correspondientes será necesaria la presentación del ticket, (aparcamiento, restaurante, transporte público etc.).

CAPITULO VI**PRESTACIONES SOCIALES****ART. 29.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA**

Se regularán las siguientes situaciones:

- * Ausencias por enfermedad común o accidente no laboral, de uno a tres días de duración.

Se seguirá el siguiente procedimiento:

En los casos de incapacidad parcial o enfermedad que no origine la incapacidad total o absoluta se podrá decidir su traslado, dando cuenta a los representantes de los trabajadores, a otras dependencias, unidades o puestos de trabajo específicos donde pueda desarrollar las funciones de acuerdo con su estado y respetando los derechos económicos que les correspondieran antes del traslado.

AUSENCIA DE UN DIA. El trabajador comunicará su ausencia por enfermedad justificada, a la unidad de personal responsable. De no producirse el aviso (salvo por causas justificadas) se le descontará como día faltado.

AUSENCIA DE DOS O TRES DIAS. En estos casos el trabajador deberá presentar el parte médico a tal efecto, con el fin de que no le sea descontado de la nómina, por injustificado.

AUSENCIAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD PROFESIONAL, ENFERMEDAD COMUN O ACCIDENTE NO LABORAL DE MAS DE TRES DIAS DE DURACION Y BAJA POR MATERNIDAD. En los casos de maternidad el trabajador percibirá el cien por cien de su salario integro, desde el primer día de baja y por el máximo establecido en la legislación vigente.

La prestación por larga enfermedad dejará de percibirse en el momento en que el trabajador se reincorpore al servicio activo o sea declarado en baja definitiva por jubilación en cualquiera de sus modalidades con señalamiento de la pensión correspondiente.

El trabajador en situación de larga enfermedad continuará siendo beneficiario de todas las prestaciones completas del actual Convenio.

Con sujeción en todo caso a lo dispuesto en la normativa aplicable en la Seguridad Social el laboral en situación de larga enfermedad será mantenido en su condición de afiliado a dicho organismo.

Para el caso de trabajadores disminuidos en sus cualidades, la Mancomunidad de Servicios Sociales "Vega del Guadalix" adecuará puestos de trabajo acordes a sus aptitudes.

ART. 30.- FONDO SOCIAL

Se creará un fondo social de hasta el 0,50% de la masa salarial para asistencia psiquiátrica, prótesis, gafas, ayudas a disminuidos, ayudas escolares (libros, material didáctico, etc...). La concesión de esta ayuda se gestionará a través de la Comisión Paritaria.

ART. 31- ASISTENCIA LETRADA Y RESPONSABILIDAD CIVIL

La Mancomunidad de Servicios Sociales "Vega del Guadalix" garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores que lo soliciten y lo precisaren por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio (responsabilidad civil).

Asimismo, se garantizará el pago de un seguro de responsabilidad civil que cubra las fianzas e indemnizaciones que fueran señaladas contra los trabajadores en posibles pleitos en los que tengan la consideración procesal de demandados, salvo cuando la conducta del trabajador fuera definida como dolosa en sentencia judicial firme.

ART. 32.- ANTICIPOS REINTEGRABLES SOBRE NOMINA

La Presidencia de la Mancomunidad, con cargo a los Presupuestos de la Mancomunidad de Servicios Sociales "Vega del Guadalix", concederá a los trabajadores anticipos por una cantidad máxima de dos mensualidades reintegrables en 24 mensualidades, sin intereses, previa justificación de su necesidad.

En las solicitudes de los anticipos se atenderá al siguiente orden de preferencia:

- a) Gastos extraordinarios de enfermedad propia y de enfermedad o defunción de familiar a su cargo.
- b) Compra de vehículos o reparación del mismo.
- c) Gastos producidos o relacionados con la Administración de Justicia.
- d) Otros supuestos.

En todos los supuestos relacionados con el apartado anterior, será requisito indispensable para la concesión del anticipo la previa justificación documental de la petición.

En ningún caso podrá concederse un anticipo a quien hubiere sido beneficiario de otro anterior, hasta tanto se produzca la total devolución de este último y hayan transcurrido al menos, seis meses desde la fecha de la cancelación.

Los anticipos que se concedan al personal no devengarán interés alguno.

En el supuesto de solicitud de excedencia o renuncia a la condición de trabajadores de la Mancomunidad y habiendo recibido un anticipo, este será devuelto antes de producirse la liquidación del trabajador.

El incumplimiento de las presentes normas o la falsedad de documentos aportados, supondrá la inmediata devolución del anticipo obtenido, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiera lugar.

El fondo para esta prestación será establecido según los criterios que elabore la Comisión Paritaria.

No tendrán derecho a anticipos los trabajadores temporales ni los que se encuentren en ILT.

ART. 33.- PERMISOS DE CONDUCCIÓN

La Mancomunidad sufragará los gastos necesarios al trabajador para la renovación de carnets, salvo en el supuesto de pérdida de vigencia o suspensión del permiso. Al igual que los títulos de colegiados que sean obligatorios para la aplicación de su profesión dentro de la Mancomunidad (excepto en casos de inhabilitación por mala praxis del colegiado).

ART. 34.- RECONOCIMIENTO MEDICO

Anualmente, en el cuarto trimestre del año, se realizará una revisión médica a todos los trabajadores.

Dicha revisión se realizará, durante la jornada laboral, sin merma de sus haberes. De no ser posible se le compensará al trabajador afectado con las horas utilizadas en la siguiente jornada.

La mencionada revisión, además de un derecho, constituye una obligación para los trabajadores.

El resultado del reconocimiento médico anual, le será dado a conocer al interesado.

En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo.

No será preciso este reconocimiento cuando a juicio del facultativo correspondiente el trabajador justifique documentalmente que se encuentra sometido a tratamiento médico adecuado.

De igual forma, la Mancomunidad de Servicios Sociales "Vega del Guadalix", de acuerdo con la Mutua Patronal o el Ambulatorio local, facilitará las vacunaciones a todos los empleados municipales, que por desempeño de sus funciones, se encuentren comprendidos dentro de los grupos de alto riesgo y de las posibles enfermedades infecto-contagiosas.

Todos los trabajadores de la Mancomunidad de Servicios Sociales "Vega del Guadalix" serán informados por escrito del lugar o lugares donde deban dirigirse en caso de accidentes laborales, así como los requisitos y documentos que le pueden ser exigidos después de ser atendidos. En caso necesario, el médico de empresa o encargado directo, acompañará al interesado.

ART. 35.- DESCUENTO POR AUSENCIAS NO RETRIBUIDAS

El salario que se descuente a los trabajadores por las ausencias o licencias no retribuidas, se calculará por la base de dividir por 30 el salario mensual, descontando asimismo los pluses, complementos y partes proporcionales de pagas extraordinarias.

CAPITULO VII

CONDICIONES Y GARANTIAS SINDICALES

ART. 36.- DERECHO DE REUNION Y DERECHOS SINDICALES

En cuanto a derecho de reunión y derechos sindicales se estará lo expresamente regulado en la legislación vigente aplicable.

1. El Delegado de Personal controlará el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

2. El Delegado de Personal tendrá derecho a ser sustituido durante sus horas sindicales mediante preaviso de 24 horas con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará eliminado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.

3. Los delegados de personal podrán conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos, a través de la Comisión de Salud Laboral, tendrán acceso y visarán el cuadro horario del cual recibirán una copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones de la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, al presupuesto de la Mancomunidad de Servicios Sociales "Vega del Guadalix", a un ejemplar de la memoria del mismo y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

Cuando surja alguna disconformidad respecto a alguno de estos, el Consejo de Gobierno pondrá a disposición de los citados representantes fotocopias de los documentos en cuestión.

1. El Delegado de personal tendrá derecho a la utilización de la fotocopidora, multcopista y demás aparatos de reprografía para uso de administración interna.

2. Se facilitará al Delegado de Personal los tabloneros 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 tabloneros se instalarán en lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente a los trabajadores.

3. El Delegado de Personal podrá acumular todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

4. El Delegado de Personal tendrá además de las garantías recogidas en el presente Convenio las establecidas en los apartados a, b y c del art. 68 del E.T. y Ley 9/87 de 12 de junio desde el momento de su proclamación como candidatos hasta un año después del cese en su cargo.

5. El Delegado tendrá derecho a acceder a los Boletines Oficiales.

ART. 37.- CONVOCATORIAS DE ASAMBLEAS.

Los representantes de los trabajadores podrán convocar Asambleas Generales o por Departamentos durante la jornada de trabajo, siempre que reúna los requisitos siguientes:

- Formularse con cuarenta y ocho horas de antelación (48) y con veinticuatro (24) en casos excepcionales.
- Señalar la hora y lugar de celebración.
- Remitir el Orden del Día

- d) Que sea convocada a la totalidad del Colectivo de que se trate. Las asambleas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, que en cualquier caso no perjudicarán la prestación mínima de los servicios de la Mancomunidad, no superarán en su totalidad doce al año, siendo discrecional del Comité, su utilización y deberán celebrarse, preferentemente, a la entrada del trabajo.

Fuera de la jornada laboral, el Comité, podrá convocar cuantas Asambleas Generales o Parciales estime necesario, dentro del lugar de trabajo, siempre que se comunique con una antelación de 24 horas, pudiendo reducirse dicho plazo a dos horas en cuyo caso de extrema gravedad comprobada.

ART. 38.- HORAS SINDICALES.

Las reuniones que a iniciativa de la Mancomunidad se realicen en horas de trabajo, así como las requeridas por la Mesa de Negociación, no serán computadas en horas sindicales. El crédito de horas se establece en 20 horas mensuales..

ART. 39.- DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Las secciones sindicales legalmente constituidas de la Mancomunidad, tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal en materia sindical.

CAPITULO IX

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

ART. 40.- FORMACION.

La Mancomunidad, en colaboración con la representación de personal, promoverá la realización de cursos de formación para los trabajadores.

Anualmente se incluirá en los presupuestos de la Mancomunidad una partida destinada a la formación del personal de la Mancomunidad. La representación de personal participará en el control para la aplicación de dichos fondos.

La Mancomunidad de Servicios Sociales "Vega del Guadalix", directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales Reconocidos u Homologados, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios; en estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

A petición del trabajador, la Mancomunidad contemplará la asistencia del mismo a cursos/ jornadas formativas, siempre relacionadas con el ejercicio profesional que desempeña. Se podrá realizar dentro de la jornada laboral siempre y cuando no altere sustancialmente la prestación de los servicios y no exceda de 10 días anuales. Para poder asistir a dichos cursos se requerirá de la autorización previa por parte de la Mancomunidad.

CAPITULO X

ACCESO Y PROMOCIÓN.

ART.41.- ACCESO Y PROMOCION

La selección del personal laboral de nuevo ingreso se realizará mediante concurso, oposición o concurso-oposición, pudiéndose prever en las bases de cada convocatoria la aplicación del sistema de promoción interna pudiendo en este caso optar al puesto ofertado aquellos trabajadores de la Mancomunidad Vega del Guadalix, con una antigüedad mínima de dos años en un puesto de trabajo de la categoría inmediatamente inferior a la ofertada.

CAPITULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

ART. 42.- CLASES DE FALTAS

A. Faltas leves:

- a. La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.
- b. La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.

- c. La presentación extemporánea de partes de baja, confirmación o alta, consistente en la presentación de manera posterior al tercer día, o primer día hábil en que el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo en el caso del parte de alta, y anterior al octavo desde su expedición.
 - d. La comisión de entre tres y cinco faltas de puntualidad en un periodo de un mes natural en la entrada o salida del trabajo, respetándose el régimen existente a efectos del cómputo en cada centro de trabajo.
 - e. La negligencia en el cuidado y conservación de enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
 - f. La falta de asistencia injustificada por un día en un periodo de un mes natural, salvo causas de fuerza mayor debidamente motivada y aprobada.
- B. Faltas graves:
- a. La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia, así como de las órdenes e instrucciones específicas de la dirección de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas y cualesquiera otras obligaciones impuestas por la normativa vigente.
 - b. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada por hasta tres días en un periodo de un mes natural, salvo causas de fuerza mayor debidamente motivada y probada.
 - c. La presentación extemporánea de partes de baja, confirmación o alta, consistente en su presentación de manera posterior al octavo día desde su expedición, salvo causas de fuerza mayor debidamente motivada o probada.
 - d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a dos días en el periodo de un mes.
 - e. La simulación de enfermedad o accidente que supongan incapacidad laboral transitoria por tiempo de hasta tres días. Se entenderá en todo caso que existe falta cuando el trabajador que se encuentra en situación de baja médica realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada con el fin de prolongar la duración de la baja médica.
 - f. La colaboración en la comisión de faltas o el encubrimiento de su comisión por parte de otros trabajadores en relación con los deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los diferentes mecanismos de control.
 - g. La comisión de un número de faltas de puntualidad superior a cinco en un periodo de un mes natural en la entrada o salida del trabajo, respetándose el régimen existente a efectos del cómputo en cada centro de trabajo.
 - h. La comisión de cinco faltas leves en un periodo de tres meses naturales, aunque sean de distinta naturaleza y hayan sido sancionadas, y sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior respecto a las referidas al deber de puntualidad.
 - i. Malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros u usuarios.
- C. Faltas muy graves:
- a. El fraude de lealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas y en el desempeño de sus funciones, así como cualquier conducta comprendida en el título XIX de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, calificada como tal mediante sentencia judicial firme.
 - b. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada por más de tres días en un periodo de un mes natural, salvo causas de fuerza mayor debidamente motivada y probada.
 - c. La indisciplina y desobediencia de carácter grave.
 - d. Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros o usuarios.
 - e. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.
 - f. La realización de la acción prevista en el apartado e) de la letra anterior, cuando el tiempo de baja sea superior a tres días.
 - g. La comisión de cinco faltas graves en un periodo de tres meses naturales, aunque sean de distinta naturaleza y hayan sido sancionadas, excluidas las normas referidas al deber de puntualidad.
 - h. El ejercicio de actividades de carácter público o privado, sin haber solicitado y obtenido la correspondiente autorización de compatibilidad, cuando esta sea preceptiva de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
 - i. También tendrán la consideración de faltas muy graves las fijadas en el artículo 95.2 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

ART. 43.- SANCIONES

- A. Por la comisión de faltas leves:
 - a. Amonestación verbal y notificación por escrito.
 - b. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B. Por la comisión de faltas graves:
 - a. Amonestación escrita.
 - b. Suspensión de empleo y sueldo entre tres y quince días.
- C. Por faltas muy graves:
 - a. Suspensión de empleo y sueldo entre dieciséis días y tres meses.
 - b. Traslado forzoso sin indemnización.
 - c. Despido.

ART. 44.- PRESCRIPCIÓN

La prescripción de las faltas y sanciones se regulará según lo establecido en el art. 97 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Dichos plazos de prescripción quedarán interrumpidos por el acto formal de iniciación del correspondiente expediente sancionador, o, en su caso, mediante el acuerdo por el que se ordenen las actuaciones preliminares de comprobación a que se refiere el artículo 33.a), sin que sea necesario para que se produzca esta suspensión que el presunto infractor haya o no recibido la correspondiente comunicación de dicho acuerdo, o bien, cuando se trate de faltas leves respecto de las que no se tramite expediente alguno, mediante la notificación al presunto infractor de la concesión del plazo de alegaciones previsto en el artículo siguiente.

ART. 45.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La imposición de sanciones por la comisión de acciones tipificadas conforme a los artículos anteriores como faltas leves solo requerirá para su validez la notificación al presunto infractor de un plazo de alegaciones de diez días previo al acuerdo definitivo.

La imposición de sanciones por la comisión de acciones tipificadas conforme a los artículos anteriores como faltas graves o muy graves requerirá la realización del correspondiente procedimiento sancionador cuya tramitación se ajustará a los siguientes trámites:

A. Forma de iniciación:

Los procedimientos sancionadores se iniciarán siempre de oficio, mediante Resolución de Presidencia, por ser el órgano competente según lo dispuesto en el artículo 21.1.h) de la Ley de Bases de Régimen Local, sin perjuicio de las delegaciones que al respecto pudieran producirse. En los supuestos de presunta comisión de falta muy grave consistente en conducta constitutiva de delito doloso o malos tratos de obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros, público o beneficiarios, podrá suspenderse de forma cautelar y motivada la relación laboral del trabajador expedientado con mantenimiento del salario base. Con anterioridad a la iniciación del procedimiento sancionador, cuando la Administración tenga conocimiento de los hechos susceptibles de ser sancionados, se podrán realizar actuaciones previas con objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen tal iniciación, mediante acuerdo de la dirección del centro donde el trabajador preste sus servicios, acuerdo que interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas e infracciones.

B. Tramitación:

- a. La iniciación de los procedimientos sancionadores se formalizará con el contenido mínimo siguiente:
 - a.1. Identificación de la persona o personas presuntamente responsables.
 - a.2. Los hechos sucintamente expuestos que motivan la incoación del procedimiento, su posible calificación y las sanciones que pudieran corresponder, sin perjuicio de lo que resulte de la instrucción.
 - a.3. Instructor y, en su caso, secretario del procedimiento.
 - a.4. Indicación al interesado del plazo de cinco días hábiles para formular las alegaciones y argumentaciones que estime convenientes para su defensa.
 - a.5. Acuerdo, si procede, de suspensión cautelar de la relación laboral en la forma y supuestos señalados en el artículo anterior.
- b. El acuerdo de iniciación será comunicado al instructor, con traslado de cuantas actuaciones existan al respecto, y se notificará al interesado, al comité de empresa o delegados de personal del Centro, y en caso de trabajadores afiliados que así lo hagan constar, a la sección sindical correspondiente.
- c. Recibido el acuerdo de iniciación por el interesado, y en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente al de su recepción, este podrá presentar cuantas alegaciones, argumentaciones o fundamentos estime adecuados en defensa de sus derechos, pudiendo proponer la práctica de las pruebas que considere.

- d. Recibidas, en su caso, las alegaciones del interesado, el instructor podrá disponer la apertura de un periodo de prueba por un plazo no superior a diez días, salvo que se trate de faltas muy graves, en cuyo caso, de forma razonada, podrá ampliarse el plazo hasta cinco días más, practicando las que estime convenientes y pudiendo rechazar de forma motivada la práctica de aquellas pruebas que, en su caso, hubiera propuesto el interesado, cuando las mismas fueran improcedentes, entendiéndose por tales aquellas que por su relación con los hechos no puedan alterar la resolución final a favor del presunto responsable.
 - e. Trascurrido el término señalado para la práctica de pruebas, en el plazo de cinco días hábiles, el instructor elaborará la correspondiente propuesta de resolución, en la que se fijaran de forma motivada los hechos, especificándose los que se consideren probados y su exacta calificación jurídica, se determinará la infracción que, en su caso, aquella constituya y la persona o personas que resulten responsables, especificando la sanción que se propone que se imponga, o bien se propondrá la declaración de no existencia de infracción o responsabilidad. La propuesta de resolución se notificará al interesado quien, en un plazo máximo de cinco días, podrá formular alegaciones, y se trasladará al comité de empresa o delegados de personal del Centro, y en caso de trabajadores afiliados que así lo hagan constar, a la sección sindical correspondiente.
 - f. Trascurrido el plazo de audiencia de cinco días, el instructor elevará la propuesta de resolución al órgano competente para resolver el procedimiento, junto con otros documentos, alegaciones e informaciones que obren en el expediente.
 - g. El órgano competente, en el plazo de diez días hábiles, dictará resolución que será motivada y decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras derivadas del procedimiento. La Resolución incluirá la valoración de las pruebas practicadas, fijará los hechos, y en su caso, la persona o personas responsables, la infracción o infracciones cometidas y la sanción o sanciones que se imponen, o bien la declaración de no existencia de infracción o responsabilidad.
 - h. La Resolución será comunicada al presunto infractor y será inmediatamente ejecutiva desde su recepción. Asimismo, se dará traslado de la misma al comité de empresa, a la sección sindical correspondiente, en su caso, y a la comisión paritaria a los meros efectos estadísticos y de información.
- D. Caducidad: Si no hubiera recaído resolución transcurridos seis meses desde la adopción del acuerdo de iniciación, el órgano competente emitirá, a solicitud del interesado, certificación en la que conste que ha caducado el procedimiento y se procederá al archivo de las actuaciones. Para el cómputo de la caducidad no se tendrán en cuenta las posibles interrupciones que se produzcan por causas imputables al presunto infractor.

CLAUSULA ADICIONAL

La Presidencia de la Mancomunidad Vega del Guadalix, se compromete a la no utilización de las Empresas de Trabajo Temporal para cualquier tipo de suplencia, contratación etc.

DISPOSICIÓN FINAL

Todo lo que no figure en este convenio estará sujeto a lo dispuesto en el EBEP
Se dará traslado de este convenio, por medio de copia, a todo el personal integrante de la Mancomunidad Vega del Guadalix, que sea afectado por dicha regulación.

El Molar, a de de 2010

Presidente de la
MANCOMUNIDAD
SERVICIOS SOCIALES
"VEGA DEL GUADALIX"

Representante de los Trabajadores

ANEXO 1

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2010

Categoría	Importe bruto ANUAL
Director/a	32.737,74€
Coordinador/a	27.520,64€
Trabajador/a Social	24.496,22€
Mediador/a Intercultural	24.496,22€
Educador/a Familiar	24.496,22€
Administrativo/a	19.668,46€
Auxiliar Administrativo/a	16.986,34€

Nota: en el importe bruto anual solo se incluye el salario base.

ANEXO 2

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- 1 Director/a
- 1 Coordinador/a
- 4 Trabajadores/as Sociales
- 1 Educador/a de Familia
- 1 Mediador/a Intercultural
- 1 Administrativo/a
- 1 Aux. Administrativo/a

(03/36.145/11)