

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del acta de 22 de enero de 2015, por la que se modifican varios artículos del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Majadahonda-Personal Laboral (código número 28012902012005).*

Examinada el acta de la citada fecha por medio de la cual las partes firmantes del convenio colectivo del Ayuntamiento de Majadahonda-Personal Laboral acuerdan la modificación de varios artículos del convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente 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 lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir el acta de 22 de enero de 2015 en el Registro Especial de Convenios Colectivos 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.

Madrid, a 8 de mayo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

#### **Acuerdo sobre modificación parcial del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Majadahonda**

Asistentes:

*Por la Corporación*

- Don Narciso de Foxá Alfaro (alcalde-presidente).
- Don José Antonio Carnevali Ramírez (concejal-delegado de Recursos Humanos, Calidad, Organización, Servicios Jurídicos, Seguridad y Movilidad Urbana).

*Por el Comité de Empresa*

- Doña Ángeles Pineda Romero (CC OO).
- Don Miguel Ángel Gómez de Zamora García de Fernando (CC OO).
- Don Valentín de Antonio Pérez (CC OO).
- Don Fernando Bustillo Induráin (UGT).

En Majadahonda, siendo las 12.30 horas del día 22 de enero de 2015, reunidos los miembros del comité de empresa anteriormente citados con el alcalde-presidente y el concejal-delegado de Recursos Humanos, Calidad, Organización, Servicios Jurídicos, Seguridad y Movilidad Urbana, acuerdan la modificación parcial del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Majadahonda, mediante la incorporación y/o reformulación de los párrafos de los artículos que a continuación se detallan:

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será la que en cada momento establezca la legislación aplicable en el sector público, sin perjuicio de las posibilidades de negociación colectiva que en cada momento habilite la legislación vigente.

La jornada de trabajo establecida con carácter general será continuada y no rotatoria de 7 horas y 30 minutos diarios, de 7.45 a 15.15 horas o su equivalente en turno de tarde. Siempre que el servicio lo permita, podrá cumplirse con una flexibilidad de entrada de 7.45 y 9.00 y una flexibilidad de salida de 14.00 a 16.30 horas, resultando un horario de presencia obligada de 9.00 a 14.00 horas de lunes a viernes.

Art. 22. *Vacaciones.*—Los/las empleados/as municipales tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, del número de días que establezca en cada momento la legislación vigente, sin perjuicio de las posibilidades de negociación colectiva que en cada momento habilite aquella, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor o la prestación de servicios no se efectúa de lunes a viernes. En estos casos el redondeo se realizará por defecto si la parte decimal es menor que 5 y por exceso si es mayor o igual que 5 décimas.

A estos efectos no se considerarán días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

A solicitud del empleado/a y de conformidad con el responsable del servicio, el período total de vacaciones se podrá fraccionar a lo largo de todo el año en dos o más períodos, siendo el período mínimo de disfrute de un día hábil.

Art. 24. *Permisos, licencias y excedencias.*—En caso de fallecimiento de familiar, si este se produce iniciada la jornada de trabajo, el/la empleado/a podrá abandonar su puesto de trabajo durante el resto de dicha jornada, debiendo recuperar posteriormente la parte de jornada no satisfecha, computándose el permiso a partir del primer día hábil siguiente.

En caso de fallecimiento la ausencia se justificará mediante la presentación del certificado de defunción o justificante del sepelio, debiéndose acreditar objetivamente la relación de parentesco.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la empleado/a municipal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por 100 de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad grave o 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.

Se justificará la ausencia con la presentación por parte del empleado público del libro de familia y cuantos documentos sean necesarios para avalar la existencia del derecho.

Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado 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 aquella, 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 por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u Órgano Administrativo Sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Cuando concurran 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 tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su 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, solo se tendrá derecho a la reducción de 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.

Este permiso será también de aplicación por un período máximo de dos años, en el caso de que el sujeto causante sea el cónyuge del beneficiario.

Asistencia a consulta médica del empleado municipal o cónyuge. El tiempo necesario, con justificante de asistencia y especificación horaria.

Acompañar a hijos menores de edad y padres a consulta médica, con un máximo de cinco días al año, de los cuales les será descontado el tiempo empleado y justificado, con independencia del número de ascendientes/descendientes de la unidad familiar. La ausencia se justificará mediante la presentación del justificante de asistencia.

Art. 44. *Incapacidad temporal.*—En el caso de ausencia al trabajo por motivos de salud se deberá presentar la baja médica desde el primer día de la misma.

La prestación económica complementaria a la prestación pública en situación de incapacidad temporal se regirá por lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad y normativa vigente en sus límites máximos.

Así, los procesos derivados de contingencia común, tanto enfermedad común como accidente no laboral, se complementarán, siempre que el/la empleado/a municipal no rehúse la atención médica que la MATEPSS le pudiera ofrecer desde el primer al decimoquinto día de incapacidad temporal, como sigue:

- Del primer al tercer día, hasta el 50 por 100 de las retribuciones del mes anterior al de la incapacidad.
- Del cuarto al vigésimo día, hasta el 75 por 100 de las retribuciones del mes anterior al de la incapacidad.
- Del vigésimo primero en adelante, hasta el 100 por 100 de las retribuciones del mes anterior al de la incapacidad.

En los supuestos de incapacidad temporal derivados de contingencias profesionales, tanto accidente de trabajo como enfermedad profesional, siempre que el/la empleado/a municipal no rehúse la atención médica que la MATEPSS le pudiera ofrecer desde el primer al decimoquinto día de la misma, la prestación pública se complementará, desde el primer día de la misma, hasta el 100 por 100 de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de la incapacidad.

El descuento en nómina regulado en los párrafos que preceden no será de aplicación a seis días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivados en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia mediante la presentación del correspondiente parte de reposo domiciliario expedido por el Servicio Público de Salud.

En los casos de ausencia parcial por asistencia a pruebas diagnósticas, intervenciones médicas o enfermedad sobrevenida que mediante certificado médico requieran reposo durante el resto de la jornada, el tiempo efectivo de trabajo dejado de realizar no supondrá pérdida económica alguna ni será necesaria su recuperación en tanto el/la empleado/a municipal disponga de alguno de los seis días al año de ausencia referidos en el párrafo anterior, de los cuales le será descontado el tiempo de reposo recomendado o prescrito. Una vez agotados los seis días anuales de ausencia por motivos de salud sin merma de retribuciones se practicarán los descuentos en nómina que procedan.

En los supuestos excepcionales que se enumeran a continuación, la prestación pública se complementará, desde el primer día de la incapacidad, hasta el 100 por 100 de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de la misma:

- Intervención quirúrgica y hospitalización aun cuando la misma tenga lugar en un momento posterior al inicio de la incapacidad temporal siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo. Para la determinación de la intervención quirúrgica se considerará como tal la que derive de tratamientos que estén incluidos en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud.
- Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como los que tengan inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.
- Los procesos derivados de enfermedades graves incluidas en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Parotiditis, rubeola, sarampión, tuberculosis respiratoria y varicela.

La concurrencia de cualquiera de estas circunstancias excepcionales deberá ser acreditada mediante la presentación de los justificantes médicos oportunos que objetiven la existencia de la circunstancia alegada en el plazo de veinte días naturales desde que se pro-

dujo la misma, sin perjuicio de la posibilidad de aportar nueva documentación en un momento posterior.

Para el cálculo de la prestación complementaria a abonar por el Ayuntamiento se tomarán las retribuciones fijas e invariables (sueldo, trienios, complemento de destino y complemento específico) correspondientes al mes inmediato anterior sin computar las retribuciones no fijas o variables tales como productividad, incentivos al rendimiento o de naturaleza análoga.

Si se tuviera concedida una reducción de jornada con reducción proporcional de retribuciones, el complemento a percibir se calculará sobre las que le correspondieran de acuerdo con dicha reducción proporcional de retribuciones.

Si no se hubieran percibido la totalidad de las retribuciones en el mes anterior por cualquiera de las causas que estén normativamente establecidas, se tomarán como referencia las retribuciones que en el mes anterior a aquel en el que dio inicio la incapacidad temporal le hubieran correspondido en función de su puesto de trabajo.

En el caso de reingreso al servicio activo, nuevo ingreso o alta en nómina desde otras circunstancias que no lleven aparejada la percepción de retribuciones en el mes anterior, se tomarán como referencia las retribuciones del mes en que dio inicio la incapacidad temporal elevadas al mes completo.

Para generar el derecho a la percepción de la prestación complementaria reconocida por el Ayuntamiento, será indispensable aportar parte de baja desde el primer día de ausencia.

El/la empleado/a municipal que se encuentre en situación de incapacidad temporal continuará siendo beneficiario de todas las ayudas sociales contempladas en las presentes condiciones de trabajo.

Art. 51. *Fondo de ayudas sociales.*—Se establece un fondo de ayudas sociales común para los empleados municipales, tanto funcionarios como laborales, de 400.000 euros con el objeto de hacer frente a las ayudas sociales que a continuación se detallan:

- Prestaciones médico-sanitarias.
- Ayuda para hijos de empleados/as municipales.
- Ayuda para estudios de empleados/as municipales.
- Prestación por minusvalías físicas o psíquicas.

Podrán acceder a las ayudas sociales los/las trabajadores/as que sean fijos o tengan una antigüedad mínima de un año, aunque dicha antigüedad corresponda a la acumulación de diferentes contratos según acuerdo de la Comisión Paritaria de 13 de junio de 2005.

El fondo de ayudas sociales se aumentará o disminuirá en la cantidad de 306,18 euros por cada empleado fijo de carrera que se incorpore al Ayuntamiento, no fijo que cumpla un año de antigüedad, o que abandone el mismo.

No obstante lo anterior, los límites globales correspondientes a los distintos tipos de ayudas, prestaciones y demás conceptos individuales, quedarán sujetos a las limitaciones derivadas de la normativa de estabilidad presupuestaria a la que deba ajustarse el presupuesto general en cada momento.

El abono de las ayudas devengadas en cada ejercicio se llevará a cabo en la nómina del mes de enero del ejercicio siguiente.

Art. 62. *Permisos de formación.*—De conformidad con lo previsto en el acuerdo Administración Pública-Sindicatos, todo el personal del Ayuntamiento de Majadahonda tiene derecho a la concesión de sesenta horas al año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando los mismos se convoquen por organismo distinto al Ayuntamiento.

En prueba de conformidad, se firma el presente acuerdo en Majadahonda, a 22 de enero de 2015, el cual surtirá efectos desde el 1 de enero de 2015.—El alcalde-presidente, Narciso de Foxá Alfaro.—La presidenta del comité de empresa, Ángeles Pineda Romero.

(03/16.988/15)

