



Federación de Servicios Públicos

**TEMAS - LEGISLACIÓN
CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL
COMUNIDAD DE MADRID - BOCM
23/01/08**

**TEMA 4
GRUPO III**



EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID. EL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID: DERECHOS, DEBERES, CONDICIONES DE TRABAJO Y RÉGIMEN RETRIBUTIVO

4

EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

La Comunidad de Madrid al acceder a su autogobierno a través de la LO 3/1983, de 25 de febrero, que aprueba su Estatuto de Autonomía puede **proceder a ordenar mediante ley de sus respectivas Asambleas Legislativas su Función Pública propia.**

En uso de sus atribuciones, la Comunidad dicta su **Ley 1/1986, de 10 de abril, de Función Pública de la Comunidad de Madrid.** Se considera por tanto **Función Pública de la Comunidad** al conjunto de agentes ejecutores de las actividades de la Administración e Instituciones Comunitarias. Incluyendo en ellas al: Personal funcionario y al Personal laboral.

Se excluyen de la regulación **los cargos políticos**, al no mantener una relación de empleo profesional.

El personal laboral se clasifica en:

- **Personal laboral fijo:** Son aquellos que se hallan vinculados a la CM por una relación profesional de empleo, en virtud de contrato laboral indefinido por escrito
- **Personal laboral temporal o de duración determinada:** Será aquel que cumpliendo los requisitos de personal laboral, ha sido contratado por escrito conforme a las diversas tipologías previstas en la legislación laboral

Su Régimen jurídico está formado por las siguientes normas:

1. Estatuto Básico del Empleado Público. Ley 7/2007, de 12 abril,(BOE 13-04-2007), así como la normativa vigente de desarrollo.
2. Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la CM
3. RD 364/1995, de 10 de marzo, que aprueba el reglamento general de ingreso del personal al servicio
4. Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
5. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
6. Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid de 11 de marzo de 2005, (publicado en el BOCM de 28 de abril de 2005).

El personal laboral, tanto fijo como eventual, está sometido al Derecho del Trabajo. Pero conviene hacer las siguientes precisiones:

- * Las normas de selección del personal laboral son básicamente administrativas. Al personal laboral se le aplica el Derecho del Trabajo desde su ingreso, pero no antes.
- * El personal laboral de la Administración se rige por las fuentes de Derecho del Trabajo a que se refiere el art. 3.1. del Estatuto de los Trabajadores, es decir:

- Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
 - Los Convenios colectivos.
 - La voluntad de las partes manifestada en el Contrato de Trabajo.
 - Los usos y costumbres locales y profesionales.
- * La Negociación colectiva del personal laboral al Servicio de las Administraciones Públicas se halla limitada por normas administrativas presupuestarias.
- * El personal laboral participa en el Consejo Regional de la Función Pública.
- * Al personal laboral de la CM se le aplicará el **régimen de incompatibilidades** contenido en la ley de incompatibilidades de Personal al servicio de las Administraciones públicas.

EL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID. DERECHOS, DEBERES, CONDICIONES DE TRABAJO Y RÉGIMEN RETRIBUTIVO.

INTRODUCCIÓN AL CONVENIO.

El Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid fue suscrito por la Comisión negociadora el 11 de marzo del 2005 y publicado en el BOCM el 28 abril de 2005 en virtud de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer de la CM de 7 de abril de 2005 en la que se ordena:

1. Inscribir el Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos.
2. Disponer su publicación en el BOCM.

Todo ello en cumplimiento de lo establecido en el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Estructura.

Consta de 71 artículos, 23 Disposiciones transitorias, 26 Disposiciones adicionales y una Disposición final. Se incluyen además 11 Anexos. El articulado se divide en los capítulos siguientes:

CAPÍTULO I	Ámbito del Convenio	Arts. 1-3
CAPÍTULO II	Órgano de vigilancia	Arts. 4
CAPÍTULO III	Clasificación profesional	Arts. 5-9
CAPÍTULO IV	Estabilidad en el empleo e incompatibilidades	Arts. 10-11
CAPÍTULO V	Provisión de vacantes, selección y contratación	Arts. 12-20
CAPÍTULO VI	Organización y dirección del trabajo	Arts. 21-22
CAPÍTULO VII	Jornada, turnos, horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones	Arts.23-28
CAPÍTULO VIII	Licencias y excedencias	Arts.29-34
CAPÍTULO IX	Condiciones económicas	Arts. 35-45
CAPÍTULO X	Formación	Arts. 46-48
CAPÍTULO XI	Acción Social	Arts. 49-58
CAPÍTULO XII	Salud laboral y medio ambiente laboral	Arts. 59-65
CAPÍTULO XIII	Movilidad	Arts. 66 - 67
CAPÍTULO XIV	Derechos sindicales	Arts.68-70
CAPÍTULO XV	Régimen disciplinario	Arts.71
DISPOSICIONES ADICIONALES		33
DISPOSICIONES TRANSITORIAS		14
DISPOSICIÓN FINAL		

ANEXO I	Relación de Centros, Institutos y Servicios
ANEXO II	Definición de las áreas de actividad
ANEXO III	Definición de las categorías profesionales
ANEXO IV	Categorías profesionales y niveles retributivos
ANEXO V	Categorías declaradas "a extinguir"
ANEXO VI	Puestos funcionales
ANEXO VII	Tabla salarial para el personal laboral 2004
ANEXO VIII	Tablas salariales para puestos funcionales 2004
ANEXO IX	Bases de convocatoria
ANEXO X	Promoción profesional
ANEXO XI	Modelo de pacto para realización de jornada nocturna de adscripción voluntaria

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid ha sido negociado y firmado por los representantes sindicales de Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Coalición Sindical Independiente de Trabajadores-Unión Profesional de un lado, y de otro, por la representación de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo establecido en el Artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I ÁMBITO DEL CONVENIO

ARTICULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo en todos y cada uno de los Centros e Institutos y Servicios, dependientes de la Comunidad de Madrid, relacionados en el Anexo I de este Convenio.

ARTICULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones económicas y de empleo de los trabajadores laborales que prestan o presten servicios retribuidos por cuenta ajena en los Centros de trabajo comprendidos en el Artículo anterior, y/o pertenezcan a la plantilla de la Comunidad de Madrid.

Será de aplicación lo dispuesto en este Convenio a los Facultativos Residentes a que se refieren los Reales Decretos 2.708/1.982, de 15 de Octubre, por el que se regula el sistema de obtención del Título de Especialista y 127/1.984, de 11 de Enero, por el que se regula la obtención de Títulos de Especialidades, así como a los Enfermeros especialistas en Formación (R.D. 992/1987, de 3 de julio) salvo en aquellas materias reguladas en su normativa específica, especialmente en la Ley 24/1.982, de 16 de Junio, en que se estará a lo allí establecido.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- 1.- El personal contratado de acuerdo con el Artículo 2.1 a) del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales de aplicación.
- 2.- Contratados con sujeción a las reglas de Derecho Administrativo.
- 3.- Personal religioso y facultativo, no vinculado laboralmente con la Comunidad de Madrid sujeto a concierto, así como el profesorado de Religión contemplado en el Convenio entre la Santa Sede y el Estado Español.
- 4.- Todas aquellas personas físicas vinculadas con la Comunidad de Madrid por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.
- 5.- Personal Caminero del Estado regulado por el Decreto 3.184/1973, de 3 de Noviembre, sin perjuicio de lo dispuesto en el Real Decreto de 19 de Mayo de 1.980.
- 6.- Empleados de fincas urbanas regulados por la Orden de 13 de Marzo de 1.974.
- 7.- Los Asesores Lingüísticos a que se refiere el Convenio celebrado entre el Ministerio de Educación y

Ciencia y The British Council.

- 8.- El personal eventual con contrato de naturaleza temporal que presta servicios con cargo a subvenciones para la realización de programas públicos de formación y promoción de empleo y para realizar las acciones formativas del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP).

ARTICULO 3.- VIGENCIA Y DENUNCIA DEL CONVENIO

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

La vigencia del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre del año 2.007 pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

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

DERECHOS, DEBERES, CONDICIONES DE TRABAJO Y RÉGIMEN RETRIBUTIVO.

ARTICULO 21.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1.- Corresponde a los Órganos Directivos de la Comunidad de Madrid, con competencia para ello, la organización del trabajo, pudiendo establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de simplificación del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuadas y suficientes que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.

2.- 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.

3.- El objeto de la organización del trabajo es alcanzar en los Centros de la Comunidad de Madrid un nivel adecuado de eficacia de los servicios basada en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos, para lo cual la Comunidad de Madrid se dotará de los instrumentos estadísticos necesarios a efectos de determinación de los niveles reales de rendimiento, así como de rentabilidad y eficiencia social de los servicios públicos.

4.- A nivel de Centros o Departamento se implantarán fórmulas de participación mediante reuniones adecuadas a la realidad de los mismos, con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios. Estas fórmulas pueden incluir reuniones de grupo con sus responsables, creaciones de equipos de enriquecimiento de tareas y otras formas más sugeridas por los trabajadores y la Dirección.

5.- En materia de determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid se negociarán con los Sindicatos legitimados para la negociación del presente Convenio aquellas cuestiones que afecten a las condiciones de trabajo del personal, quedando al margen de la negociación las decisiones de la Administración que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de esas decisiones organizativas puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal, se consultará previamente a dichos Sindicatos.

6.- Asimismo y sin perjuicio de la potestad de autoorganización de la Administración, ésta negociará con los Sindicatos presentes en la Mesa Técnica creada al efecto, en la que participará la Consejería de Hacienda y un representante de la Consejería afectada, las plantillas tipo o ideales de los Centros de trabajo incluidos en este Convenio. Las modificaciones de dichas plantillas serán igualmente negociadas con las Organizaciones Sindicales en dicha Mesa.

7.- En los supuestos de modificaciones sustanciales de las plantillas y Relaciones de Puestos de Trabajo, y sin perjuicio de lo establecido en el art. 18 de la Ley 30/1.984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la

Función Pública y Disposición Adicional Séptima de la Ley 22/1.993, así como lo dispuesto en los artículos 40 y 51 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 43/1.996, de desarrollo de estos últimos, los procedimientos a observar se ajustarán a lo siguiente:

a) Elaboración de memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, acompañada de la documentación acreditativa de aquéllas así como de medidas propuestas y sus referencias temporales.

b) Se negociará por los Sindicatos firmantes del Convenio esta modificación y en especial las siguientes circunstancias:

- Plantillas o Relaciones de Puestos de Trabajo propuestas.
- Medidas a observar en relación con los empleados públicos que resulten afectados y ello con la finalidad de adaptar y ajustar la nueva plantilla.

ARTICULO 22.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

1- La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2.- La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior, no excederá de seis meses. Dentro del periodo citado el desempeño de las funciones se realizará por rotación bimestral, salvo para los titulados de grado medio y superiores. Excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencia temporal del titular, el puesto de trabajo que requiera funciones superiores se comprometerá en los turnos interno y libre regulados en los Artículos 13 y 14 del presente Convenio, para su cobertura definitiva. Podrá renovarse la situación por un nuevo periodo cuando la vacante haya sido comprometida para su provisión definitiva y el proceso de cobertura exceda de los seis meses señalados en el primer párrafo del presente artículo.

Los puestos de trabajo vacantes provisionalmente a causa del desempeño de funciones superiores por sus titulares se cubrirán por contratación de interinidad con referencia al titular sustituido y la causa de la sustitución, siendo su periodo de vigencia el del ejercicio de funciones superiores del titular.

Será exigible a los trabajadores que vayan a realizar funciones de categoría superior, estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño o, en su caso, de la experiencia profesional exigida en los procesos selectivos correspondientes.

3.- El mero desempeño de una categoría superior, nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es superar un proceso selectivo de promoción interna.

4.- Para la adscripción de un trabajador a funciones de superior categoría, será necesario el informe previo del Comité de Empresa correspondiente. En todo caso, la Consejería u Organismo Autónomo abonará la diferencia salarial complementaria.

5.- La ocupación de un puesto de trabajo de los catalogados como funcionales no estará afectado por lo dispuesto en el presente Artículo.

6.- Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un periodo superior a quince días, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Transcurrido el periodo citado, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

7.- Cuando las peculiaridades de determinados centros o colectivos de trabajadores así lo requieran, y para los supuestos de ausencias temporales (enfermedad, vacaciones, etc.) del personal de plantilla, la Comisión Paritaria del Convenio podrá establecer listas de espera en las que podrá inscribirse el personal interesado en acceder a la encomienda de funciones de superior categoría que reúna los requisitos exigidos, en cuyo caso la encomienda

tendrá la misma duración que la ausencia del trabajador sustituido, no siendo, por tanto, aplicable la rotación prevista en el apartado 2 de este artículo.

JORNADA, TURNOS, HORARIO DE TRABAJO, DESCANSO SEMANAL Y VACACIONES

ARTICULO 23.- JORNADA DE TRABAJO

1.- Con carácter general en todos los Centros de trabajo indicados en este Convenio, la jornada ordinaria de trabajo será de 1.533 horas anuales, con un promedio semanal de 35 horas, a realizar en 219 jornadas de trabajo de 7 horas diarias.

2.- En los calendarios laborales se podrá establecer un horario flexible, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Todos los trabajadores con jornada continuada no inferior a 7 horas diarias afectados por este Convenio, tendrán derecho a una pausa retribuida de treinta minutos durante la jornada de trabajo y de quince minutos si realizan jornada partida, que tendrá lugar con carácter general a partir de la segunda hora de haberla iniciado. Este descanso no podrá ser compensado económicamente ni acumulable para disfrute posterior. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 36, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Para aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijos o itinerantes, el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión establecido, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida de los trabajos. Estos trabajadores no percibirán la dieta reducida ni la indemnización por comida a que se refieren los Artículos 44 y 45 de este Convenio.

4.- Para la aplicación de las jornadas especiales se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1.561/1.995, de 21 de Septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

5.- Los trabajadores que, por unas u otras causas, hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el apartado 1, párrafo primero, del presente artículo, estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

6.- La jornada tenderá a ser continuada.

En caso de cambio de tipo de jornada se negociará con los Comités correspondientes. La propuesta y/o desacuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria para su estudio y aprobación o no según proceda.

7.- En el sector sanitario se pacta la ?jornada de asistencia permanente al enfermo?, que consiste en la realización de 1.533 horas anuales distribuidas en calendario laboral. El número máximo de jornadas de trabajo se fija en 216 y el mínimo en 212.

8.- Con independencia de la jornada de trabajo y su adecuación establecidos en el presente Artículo los trabajadores de la Comunidad de Madrid tendrán derecho con ocasión de la festividad de San Isidro y en la semana fijada por el Ayuntamiento de Madrid a una reducción semanal de 8 horas, aplicable directamente en su jornada de trabajo. En aquellos Centros de trabajo donde, por razones organizativas, no pueda llevarse a cabo la anterior reducción, los trabajadores afectados tendrán derecho al disfrute de un día adicional de permiso. La aplicación de lo establecido en este apartado supondrá la reducción de una jornada en cómputo anual.

No obstante en aquellos centros ubicados en términos municipales diferentes al de Madrid, previo acuerdo entre la dirección del centro y los representantes de los trabajadores, podrá adecuarse la reducción horaria prevista en el presente apartado a la semana de festividad local.

9.- En las actividades en las que exista riesgo para la salud o seguridad de los trabajadores por agentes biológicos, se concederán a los trabajadores dentro de la jornada, diez minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez antes de abandonar el trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, de protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

ARTICULO 24.- TURNOS Y HORARIOS DE TRABAJO

1.- Salvo lo previsto en el apartado 1.- de la Disposición Adicional Quinta de este Convenio, los turnos y horarios de trabajo serán siempre fijos y se realizarán en jornada continuada; se exceptúan de esta norma general los contratos a tiempo parcial y los pactos en contrario establecidos al amparo de lo indicado en el artículo 28 de este Convenio, así como el personal con contrato temporal al que por exigencias del servicio motivadas se le podrá variar el turno de trabajo. Los turnos establecidos por este Convenio son de mañana, tarde y noche. Este último se establece en cuatro noches de trabajo y tres de descanso, o en noches alternas, según sea de 166 o de 139 jornadas anuales.

2. Los horarios establecidos son los siguientes:

a) Turno de mañana: De 8 a 15 horas.

En la Jornada de asistencia permanente al enfermo el horario de trabajo será el establecido en el correspondiente calendario laboral.

b) Turno de tarde: De 15 a 22 horas.

En la Jornada de asistencia permanente al enfermo el horario de trabajo será el establecido en el correspondiente calendario laboral.

c) Turno de noche:

- De 22 a 7 horas.

- De 22 a 8 horas con una hora extra (adscripción voluntaria).

3. Mediante acuerdo entre la Administración y la representación de los trabajadores, podrá pactarse la realización de horarios distintos a los que se establecen en este artículo para los diferentes turnos, respecto de determinados colectivos, respetando en todo caso las condiciones generales de jornada establecidas en este Convenio.

En este sentido, los calendarios laborales podrán regular la flexibilización de la jornada en aquellos Centros o Unidades que no sean de atención directa a usuarios o atención al público, estableciendo un horario de verano de 9 a 14 horas en los meses de julio, agosto y septiembre, sin menoscabo de la jornada anual prevista.

Quienes hagan uso de este derecho, durante los meses de enero a junio del correspondiente año tendrán que complementar la jornada, fuera de su horario habitual, en los términos que se establezcan por calendario laboral, de modo tal que las horas de menos a realizar en el periodo de verano expresado en el párrafo anterior, se hayan compensado con anterioridad a su disfrute.

Las solicitudes para hacer uso de este derecho se dirigirán al órgano competente en materia de personal, quien procederá a su autorización automática y expresa, salvo que por tratarse de una prestación en régimen de turnos, por desarrollar el solicitante alguna de las jornadas específicas previstas, por desempeño de un puesto de trabajo que comporte un horario no variable de atención directa o por concurrir otra circunstancia objetiva de similar índole, su concesión resulte incompatible con las necesidades del servicio, en cuyo caso la denegación será motivada.

4. Asimismo los calendarios laborales podrán regular la flexibilización de la jornada para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ARTICULO 25.- JORNADA NOCTURNA

1.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las ocho de la mañana, tendrán la consideración de jornada nocturna. Así mismo tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.

2.- La jornada nocturna con carácter general será de 1.494 horas anuales distribuidas en 166 jornadas de 9 horas diarias (16 jornadas de trabajo cada 4 semanas con una media semanal de 36 horas) quedando compensada en 10 días festivos (los otros 4 se compensan en periodos vacacionales).

Esta jornada se podrá hacer por adscripción voluntaria del trabajador de la siguiente forma:

- La jornada anual tendrá una duración de 1.494 horas que se realizará a razón de 139 jornadas alternas de 9 horas ordinarias más 1 extraordinaria de carácter estructural compensada en tiempos de descanso, a razón de 1'75 horas ordinarias por cada hora extra trabajada (139 horas extra x 1'75 hacen 243 horas), que al descontar de las 1.494 horas computadas quedará una jornada de 1.251 horas ordinarias más las 139 horas extras, que totalizan las 1.390 horas de presencia física que se harán en 139 jornadas alternas de 10 horas. La adscripción a esta jornada se hará mediante la firma del acuerdo entre partes que se adjunta en el Anexo XI. Lo previsto en dicho acuerdo sólo podrá ser modificado mediante una disposición legal, contractual o Convenio Colectivo.

Expirada la vigencia del Convenio Colectivo y en tanto se alcance la firma de uno nuevo, continuará vigente el clausulado del vigente Convenio y del citado acuerdo.

El disfrute de la jornada pactada en el Convenio será decidido siempre por el trabajador y ambas partes vendrán obligadas a respetar esta opción.

La presente cláusula afecta con carácter general a todos los trabajadores del Convenio en turno de noche, independientemente de la fecha de ingreso y de la naturaleza del contrato de trabajo.

La jornada reducida de aquel personal expuesto a radiaciones ionizantes, o en puestos peligrosos, que la tengan reconocida, no se verá modificada como consecuencia de lo aquí pactado.

ARTICULO 26.- DESCANSO SEMANAL

A) Descanso semanal en el sector sanitario y centros asistenciales del Servicio Regional de Bienestar Social (S.R.B.S.):

1. Descanso semanal: en el sector sanitario y centros asistenciales del S.R.B.S. se fijan los siguientes descansos semanales:

- Jornada anual de 1.533 horas: Se descansarán 2 días a la semana más los festivos.
- Jornada de Asistencia Permanente al Enfermo: disfrutará de 2 días libres semanales, quedando incluidos los festivos.
- Jornada nocturna de 1.494 horas: todas las semanas se descansarán 3 días. El número de jornadas de descanso semanal al año será igual a 134.
- Jornada nocturna de adscripción voluntaria: como quiera que en esta Jornada se descansan 3 ó 4 días en semanas alternas, se librarán además el número de días necesario para alcanzar la jornada anual pactada.

La fecha de hacer efectivo el descanso semanal vendrá determinada por la armonización con los intereses del resto de los trabajadores destinados en cada Servicio, tendiéndose en aquellos Servicios que sea posible a la implantación de la alternancia en el libraje de domingos y festivos.

2. Compensación por trabajo en domingos y festivos: teniendo en cuenta las precedentes consideraciones, para los trabajadores que realicen alguna de las jornadas antes citadas, la compensación por trabajo en domingos y festivos se hará mediante un complemento salarial cuya cuantía para el año 2.004 es de 20,80 € por domingo o festivo trabajado. En el año 2.005 será de 21,50 €.

Para los demás años de vigencia de este Convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

La percepción de esta compensación económica es incompatible con los conceptos de guardias y alertas.

B) En el resto de los centros de la Comunidad de Madrid el descanso semanal se adecuará a lo siguiente:

1. Descanso semanal:

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

En todo caso, y sin perjuicio de la jornada anual pactada, se tendrá derecho al disfrute, en semanas alternas, del descanso semanal en domingo y día laborable anterior o posterior al mismo.

El disfrute del descanso adicional es obligatorio y no acumulable, salvo en aquellos casos en que, a petición del trabajador por causa justificada en épocas determinadas (vacaciones), se autorice su acumulación. La valoración de estas situaciones se hará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa o Delegados de Personal e informadas las Secciones Sindicales.

2. Compensación por trabajo en domingos y festivos:

Un domingo o festivo de trabajo inhabilita, como mínimo, a trabajar el festivo o domingo siguiente fijándose criterios de rotación para el personal sujeto a esta circunstancia.

Los trabajadores que presten servicios en domingos o festivos tendrán derecho a una compensación adicional consistente en:

- Trabajo realizado en domingo: 25% del tiempo de prestación.
- Trabajo realizado en festivo: 50% del tiempo de la prestación.

El disfrute del descanso adicional regulado en los apartados anteriores tendrá lugar en días laborables, y ello sin perjuicio de la facultad de la Comunidad de Madrid de acumularlo al periodo de vacaciones, oído previamente el Comité de Empresa o Delegados de Personal e informadas las Secciones Sindicales.

La regulación que el presente apartado efectúa respecto al descanso alternativo en domingos o festivos y compensación a tiempo por el trabajo realizado en dichas fechas, no será de aplicación al personal contratado eventualmente a efectos de suplencias. La compensación por trabajo en domingos y festivos a los trabajadores contratados para suplencias de Navidad, Semana Santa y verano, se efectuará mediante la aplicación de las cuantías económicas previstas en el apartado A) 2. del presente artículo.

ARTICULO 27.- VACACIONES

1.- Las vacaciones del personal acogido a este Convenio son de dos tipos:

- a) Anuales.
- b) De Navidad y Semana Santa.

2.- Disposiciones generales:

- a) El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente al salario base y los complementos personales y de puesto que se vinieran percibiendo en su caso.
- b) El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año a que correspondan, y éstas no podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto los contratos temporales inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.
- c) Los periodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año, se computarán como servicio activo a los solos efectos de lo dispuesto en este Artículo.
- d) En todas las situaciones de Incapacidad Temporal o baja maternal que coincidan con las fechas en las que deberían disfrutarse las vacaciones, dicho disfrute se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta

salvo que el periodo de baja se haya iniciado con posterioridad al principio del disfrute de las vacaciones o que éste no se extienda más allá del 31 de Diciembre del año en curso, excepción hecha de las vacaciones de Navidad, donde el periodo de computo será natural (365 días).

La maternidad que tenga lugar una vez iniciado el periodo vacacional que corresponda y durante su disfrute, dará lugar a la interrupción del mismo, continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por maternidad.

e) En los contratos a tiempo parcial se estará a lo establecido en las disposiciones legales y reglamentarias.

f) De poseer una antigüedad inferior a un año y en las contrataciones temporales se disfrutará la parte proporcional de días de vacaciones.

g) Para todos los supuestos la fijación del periodo de vacaciones se realizará por acuerdo entre los empleados de la misma categoría u oficio, y turno de trabajo, en las distintas unidades, secciones o departamentos al que estén adscritos, con excepción del personal Administrativo, de Conservación y de Cocina en que la rotación será global con independencia de las categorías profesionales. En caso de desacuerdo se establece un riguroso orden de rotación con prioridad de elección por antigüedad en el servicio y turno, con la única excepción de los trasladados forzosos.

3.- Vacaciones Anuales:

a) Los trabajadores de la Comunidad de Madrid tendrán derecho al disfrute en concepto de vacaciones anuales de un mes natural ó 30 días naturales de tomarse en un periodo comprendido entre dos meses.

b) Aquellos empleados con relación de empleo temporal disfrutarán la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo trabajado. A estos efectos se computa como periodo de devengo el comprendido entre el 1 de Julio al 30 de Junio.

c) En el supuesto de empleados con relación de empleo indefinida, se computará, como periodo de devengo para el disfrute de las vacaciones anuales el comprendido entre el 1 de Enero al 31 de Diciembre.

d) Las vacaciones anuales se disfrutaran en el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre. Se excluyen de este periodo aquellos centros u órganos cuya actividad se desarrolle esencialmente en ese periodo (Centros deportivos, de actividades turísticas o veraniegas y similares, trabajadores de temporada).

Los trabajadores podrán disfrutar una semana de las vacaciones anuales fuera del periodo establecido en este apartado, previa solicitud y condicionado a las necesidades del servicio.

e) En los Centros en que la actividad y necesidades de atención o producción sean similares a lo largo de todo el año, las partes planificarán los turnos de vacaciones de forma que quede garantizada la atención y servicios adecuados. En caso de que por necesidades del servicio, con aceptación del afectado y previo conocimiento de los representantes legales, sea preciso que el trabajador disfrute sus vacaciones fuera del periodo establecido, la duración será de cuarenta días.

f) Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará con la suficiente antelación su petición individual para que el calendario de vacaciones sea conocido al menos con tres meses de antelación.

g) Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos periodos comenzando siempre en los días 1 ó 16 de cada mes, como norma general. La suma total de ambos periodos será de treinta días naturales, salvo que por necesidades del servicio se disfrutasen fuera del periodo establecido. En este caso, la suma total será de cuarenta días.

h) En aquellos centros de trabajo en los que la organización de los servicios lo permita, en los calendarios laborales se podrá acordar un régimen de disfrute de las vacaciones anuales diferente al anteriormente expuesto, de conformidad con los siguientes criterios:

- La duración será de 1 mes natural o de 23 días hábiles anuales por año completo de servicio, o de

tiempo proporcional correspondiente a los servicios efectivamente prestados.

- Los periodos mínimos de disfrute de vacaciones serán de 7 días naturales consecutivos o de 5 días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del Servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que, por el tipo de jornada corresponda trabajar, en cuyo caso el calendario laboral podrá establecer otra cosa.
- Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, y previa autorización de la respectiva Unidad de Personal, a lo largo de todo el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

4.- Vacaciones de Navidad y Semana Santa:

a) Los trabajadores vinculados a este Convenio disfrutarán de cuatro días de vacaciones en Navidad, tres en Semana Santa y los días 24 y 31 de diciembre. En los calendarios laborales podrán establecerse medidas de compensación para los casos en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan con días festivos o no laborables. Asimismo, los calendarios laborales podrán prever la compensación de los días 24 y 31 de diciembre en aquellos centros o servicios en los que, por la índole de su actividad, los trabajadores hayan de prestar servicios en dichas fechas.

A solicitud del trabajador y siempre que las necesidades organizativas lo permitan, podrán disfrutarse los días de vacaciones de Navidad y Semana Santa, incluso en días sueltos, fuera de esos periodos y a lo largo del año natural a que las mismas se refieran

b) No obstante lo establecido en el apartado anterior en el sector sanitario, y para los tipos de jornada que a continuación se indican, las vacaciones de Semana Santa y Navidad se adaptarán a lo siguiente:

- Jornada anual de Asistencia Permanente al Enfermo:

- Vacaciones de Navidad - 15 días naturales
- Vacaciones de S. Santa - 12 días naturales

- Jornada nocturna de 1.495 horas anuales y 9 horas diarias:

- Vacaciones de Navidad - 17 días naturales
- Vacaciones de S. Santa - 17 días naturales

- Jornada nocturna de adscripción voluntaria:

- Vacaciones de Navidad - 16 días naturales
- Vacaciones de S. Santa - 15 días naturales

c) En los Centros Asistenciales del SRBS, y para los tipos de jornada que a continuación se indican, las vacaciones de Semana Santa y Navidad se adaptarán a lo siguiente:

- Jornada nocturna de 1.495 horas anuales y 9 horas diarias:

- Vacaciones de Navidad - 17 días naturales
- Vacaciones de S. Santa - 17 días naturales

- Jornada nocturna de adscripción voluntaria:

- Vacaciones de Navidad - 16 días naturales
- Vacaciones de S. Santa - 15 días naturales

ARTICULO 28.- CALENDARIOS LABORALES

En el ámbito de cada centro de trabajo se negociará con los representantes de los trabajadores un calendario laboral. En dichos calendarios laborales, que habrán de respetar el marco establecido en el presente Convenio, se efectuarán las oportunas especificaciones de las materias reguladas en este Capítulo.

Los calendarios laborales de cada centro regularán, como mínimo, los siguientes extremos:

- a) Distribución diaria de la jornada anual.
- b) Descanso semanal.
- c) Turnos de trabajo.
- d) Horarios de trabajo.
- e) Vacaciones.
- f) Días de libranza.
- g) En todos los casos, y a los efectos de ajustar el número de días de trabajo al año con el promedio semanal, los días de descanso adicional que deban disfrutarse se concretarán en los calendarios laborales.
- h) Compensación en tiempo libre de los días 24 y 31 de diciembre cuando éstos caigan en sábados o domingos, así como de los días festivos cuando éstos coincidan con días no laborables, siempre que, en este último caso, el trabajador supere la jornada anual pactada en el presente convenio.

En el supuesto de que no exista acuerdo con la representación sindical sobre la determinación del calendario laboral de un centro de trabajo se dará traslado a la Comisión Paritaria, que oídas las discrepancias planteadas, emitirá informe al respecto.

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 29.- LICENCIAS Y PERMISOS CON SUELDO

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

1.- Quince días por razón de matrimonio. De celebrarse éste fuera del municipio habitual del trabajador podrá disfrutar hasta dos días más sin sueldo.

2.- Tres días en los casos de fallecimiento del cónyuge, conviviente, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, padres, hermanos e hijos políticos y en general, parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el fallecimiento ocurriera fuera del territorio de la Comunidad de Madrid y en localidad distinta a la de residencia habitual del trabajador, el permiso se ampliará hasta cinco días.

Los días indicados se reducen en uno, en cada uno de los casos, cuando el familiar o familiares sean sobrinos y tíos.

3.- Tres días por nacimiento o adopción del hijo del trabajador, ampliables hasta ocho días en función de la distancia y circunstancias si el nacimiento se produce fuera de la Comunidad de Madrid.

4.- De dos a siete días por operación o enfermedad grave, justificadas mediante certificado del médico que asistió al enfermo o del de empresa, de hijos, padres, cónyuge y conviviente, hermanos, padres políticos, abuelos, y nietos, según las siguientes escalas en función de la gravedad:

- a) Menos grave: dos días.
- b) Grave: cinco días.
- c) Muy grave: siete días.

En el caso de enfermedad grave o muy grave de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días, salvo que se precise hacer un desplazamiento, en cuyo caso la licencia será de cuatro días. En todo caso estas situaciones serán justificadas mediante certificado del médico que asistió al enfermo o del de empresa.

5.- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.

6.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. Cuando se sobrepase este límite podrá iniciarse el expediente para pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargos, se descontará su importe del salario a que tuviera derecho.

Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- a) La asistencia a Tribunales previa citación.
- b) La asistencia a Plenos o Comisiones Informativas y de Gobierno por los Concejales de Ayuntamiento.
- c) La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de Asociaciones de Vecinos por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las mismas.
- d) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral.

7.- Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente.

8.- Dos días por traslado del domicilio habitual.

9.- Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos en la fecha de celebración del acontecimiento, ampliándose a dos o tres días cuando la distancia y circunstancias así lo exijan fuera de la Comunidad de Madrid y dentro de la Península. El periodo será de tres o cuatro días, también en función de la distancia y circunstancias, cuando el acontecimiento se celebre fuera de la Península.

10.- Hasta quince días para asistencia a actividades de partidos políticos o sindicatos, para los afiliados a los mismos, siempre que dichas actividades estén previstas en los estatutos de los mismos y se justifique documentalmente la asistencia.

11.- Para la preparación de exámenes liberatorios cuando se cursen estudios académicos directamente relacionados con actividades que presta la Comunidad de Madrid:

- a) dos días por cada asignatura de la que se matricule y que se imparta a lo largo de todo el curso académico.
- b) un día por cada asignatura de la que se matricule, cuyo período de impartición sea inferior a la duración del curso académico.

Los estudios oficiales de idiomas, música, etc. se consideran equivalentes, a estos efectos, a una asignatura impartida a lo largo de todo el curso académico.

En cualquier caso, la duración máxima de este permiso no podrá exceder de diez días al año. Los días que correspondan se disfrutarán en las fechas inmediatamente anteriores al día de la celebración del examen, siempre que el permiso se solicite indicando las fechas exactas de su disfrute con una antelación de quince días.

Para el disfrute íntegro de este permiso se requerirá que el trabajador haya prestado servicios efectivos y a jornada completa en esta Administración con, al menos, un año de antelación a la fecha de inicio del disfrute, aplicándose la proporcionalidad en los demás supuestos, incluida la contratación a tiempo parcial.

12.- Por el tiempo indispensable para proceder a la renovación del DNI, así como para comparecer ante la Agencia Tributaria para atender los requerimientos por ésta formulados.

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

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

El personal en turno de noche tendrá derecho a las licencias del mismo modo que el de otros turnos, siempre que los hechos causantes de las mismas se produzcan en las horas diurnas de sus días de trabajo. En los supuestos de consulta electoral se estará a lo dispuesto en la normativa vigente al respecto.

A efectos de lo dispuesto en este artículo se asimilará al matrimonio la convivencia de hecho acreditada legalmente.

ARTICULO 30.- LICENCIAS CON SUELDO PARCIAL Y SIN SUELDO

1. Licencias con sueldo parcial:

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio podrán disfrutar de hasta cuatro días consecutivos, con el 50% de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos menores de 16 años, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso. El trabajador acreditará, dentro de los cuatro días, la veracidad de la situación contemplada por medio de certificado médico.

2. Licencias sin sueldo:

Los trabajadores, que por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñen ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de su jornada de trabajo, con una reducción proporcional del salario, de hasta un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

También podrán solicitar la reducción de jornada, en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior, los trabajadores de la Comunidad de Madrid incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio que precisen encargarse del cuidado directo de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, así como las trabajadoras de la Comunidad de Madrid incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio que sean víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

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

La dirección del Centro acordará con los representantes de los trabajadores las medidas que resulten necesarias para mantener la adecuada prestación de los servicios, procediendo, en su caso, a la contratación de personal.

ARTICULO 31.- PERMISOS DE CARÁCTER EXCEPCIONAL

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio podrán disfrutar de un permiso de carácter excepcional en los supuestos de fuerza mayor o de enfermedad o accidente muy graves de familiares o personas que convivan con el trabajador 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 contemplados en el epígrafe 4 del Artículo 29 de este Convenio Colectivo.

La duración de este permiso excepcional será de hasta quince días como máximo en función de la gravedad de la situación o de la enfermedad en cada caso, oída la representación legal de los trabajadores.

Prórroga: Pasado el periodo anterior se estudiará por la Dirección y representantes, la posibilidad de prórroga de la situación, atendiendo a las circunstancias personales, familiares y económicas del trabajador y las previsibles soluciones al caso.

El trabajador percibirá el 100% del salario real durante toda la duración del permiso y sus prórrogas.

ARTÍCULO 32.- LICENCIAS ESPECIALES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

1. LICENCIA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD.

Las trabajadoras de la Comunidad de Madrid incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a un permiso retribuido por maternidad de una duración de 122 días, que se ampliará en los supuestos de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En ningún caso la suma total de los periodos de disfrute simultáneos o sucesivos podrá superar los 122 días previstos de licencia o los que correspondan en caso de parto múltiple.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en los que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de licencia podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño. Se excluyen de esta posibilidad las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

2. PERMISO POR LACTANCIA.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, padre o madre, tendrán 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. En caso de parto múltiple este permiso será de una hora y media diaria. El trabajador comunicará a su Jefe de Servicio la/s franja/s horaria/s en que hará uso de su derecho, así como su modificación.

Esta reducción sólo la podrá disfrutar uno de los dos progenitores, por lo que, para poder disfrutarla el trabajador de la Comunidad de Madrid, deberá acreditar que no se disfrutará por el otro, sea también empleado de esta Administración o sea empleado de otra empresa.

3. LICENCIAS POR ADOPCIÓN.

3.1 Adopción de menores de 6 años:

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la licencia tendrá una duración de 122 días, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo, contados, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

3.2 Adopción de mayores de 6 años:

La duración de la licencia será asimismo de 122 días en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo o sucesivo de periodos de descanso, la suma total de los mismos no podrá exceder de los 122 días previstos de licencia, o los que correspondan en caso de acogimiento o adopción múltiples.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4. CONDICIONES DE TRABAJO DURANTE EL PERIODO DE GESTACIÓN.

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

Las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen funciones de Técnico de Radiodiagnóstico, Radioterapia, Medicina Nuclear y las demás expuestas a radiaciones, podrán trasladarse, coyunturalmente a puestos de trabajo del área administrativa o a puestos de otra área que puedan desempeñar y que sean compatibles con su estado.

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

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

ARTICULO 33.- EXCEDENCIAS CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

1.- Por cuidado de los hijos.

Con independencia de su estado civil, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la Comunidad de Madrid, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

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

Igual derecho se concederá en los supuestos de adopción y acogimiento tanto permanente como preadoptivo, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

El periodo que el trabajador permanezca en este tipo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación será convocado si así lo solicita.

La reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en el mismo turno y Centro de trabajo.

2.- Para el cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia por tiempo no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados, así lo requiera. La Comunidad de Madrid, en este supuesto, procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses de forma automática.

El periodo que el trabajador permanezca en este tipo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación será convocado si así lo solicita.

Durante el tiempo de duración de esta excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En el caso de que dos o más trabajadores de la Comunidad de Madrid generasen el derecho a este tipo de excedencia por el mismo sujeto causante, el disfrute de la misma por aquéllos no podrá llevarse a cabo de forma simultánea cuando ello repercuta negativamente en la prestación del servicio. En este supuesto, el disfrute de la excedencia deberá realizarse de modo sucesivo por los trabajadores, si se mantienen las causas que dan derecho a la misma.

3.- Por violencia de género:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a un periodo de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este periodo de excedencia. En este caso, y como consecuencia de una decisión judicial, podrán prorrogar la excedencia por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4.- Forzosas:

Tendrán derecho a la excedencia forzosa los trabajadores de la Comunidad de Madrid en los que concurren las siguientes circunstancias:

- 1) Cuando fueren nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. A este efecto se entenderá por cargo público de carácter representativo la elección como diputado o senador de las Cortes Generales, diputado de Asambleas Autonómicas y concejal de Ayuntamientos, o tener el nombramiento para cargo público dentro de las Administraciones del Estado, Comunitaria, Municipal o Internacional, con rango de hasta Director General o Director de Servicios o equivalentes, así como personal eventual, al amparo de lo establecido en el Artículo 20.2 de la Ley 30/1.984.
- 2) Cuando fueren nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza políticos en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme establece la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.
- 3) La Comisión Paritaria estudiará y aprobará en su caso otras situaciones similares que puedan presentarse a su consideración.

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

El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo.

En todo caso, los excedentes forzosos, deberán efectuar el reingreso para poder solicitar la excedencia voluntaria.

5.- Excedencia por motivos particulares:

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en el servicio, podrán pedir, en caso de necesidad justificada, excedencia por motivos particulares, por un plazo no inferior a 1 día, ni superior a 1 año. Estas excedencias podrán fraccionarse hasta un máximo de dos veces en el transcurso de dos años. El trabajador solicitará la excedencia, al menos, con quince días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute.

La dirección informará motivadamente sobre las razones de la concesión o denegación a los representantes de los trabajadores, que emitirá informe no vinculante en el plazo de cinco días.

ARTICULO 34.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

A) Los trabajadores fijos, con una antigüedad mínima de un año en la Comunidad, o Administración Pública de origen en el caso de transferidos, podrán solicitar, con una antelación mínima de 45 días a la fecha de inicio propuesta por el interesado, excedencia voluntaria por tiempo no inferior a dos años y sin límite máximo de duración. En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta que haya cubierto un periodo efectivo de dos años al servicio de la Comunidad de Madrid, contados a partir de la fecha de reingreso.

Una vez solicitada se concederá con quince días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado.

El reingreso podrá obtenerse, previa solicitud del interesado y en todo caso nunca antes de los dos años del inicio de la excedencia, a través de alguno de los procedimientos siguientes:

a) Mediante su participación en el concurso de traslados, siempre que hubiera solicitado el reingreso con antelación a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias que en cada convocatoria del propio concurso se señale.

b) Por adscripción provisional a un puesto vacante de su categoría o de una inferior si así lo solicita expresamente y cumple los requisitos, debiendo participar en el primer turno de traslado en el que se convoquen plazas de su categoría, a fin de obtener la adscripción definitiva.

De no obtener destino en el Turno de Traslado o que en el mismo la vacante que inicialmente le fue adjudicada con carácter provisional sea asignada a otro trabajador concursante, se le dará destino definitivo, previa opción, en su caso, entre las no ocupadas restantes del Turno de Traslados, tanto si se trata de plazas liberadas en el mismo como si se trata de plazas declaradas desiertas siempre que no se encuentren ocupadas por personal interino.

Si el trabajador adscrito provisionalmente a puesto vacante incumpliera su obligación de participar en el Turno de Traslado, según los términos expuestos en el párrafo anterior, será adscrito, con carácter definitivo, al puesto de trabajo que la Administración determine.

De no existir vacante de su categoría profesional en el momento de solicitar el reingreso podrá, previa aceptación, adscribirse a una plaza de categoría inferior, siempre que se reúnan los requisitos mínimos de acceso, manteniéndose esta situación hasta tanto se produzca vacante en la categoría profesional del trabajador afectado, cumpliéndose en todo caso lo dispuesto en el párrafo anterior.

B) Los trabajadores incursos en incompatibilidad, de conformidad con la Ley 53/1.984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y normas de desarrollo, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este Artículo, ya sea como consecuencia de opción realizada por ellos mismos, ya por declaración expresa de la Administración Pública competente.

A tal efecto, no será de aplicación el plazo mínimo de antigüedad a que se refiere la letra A) del presente número, ni el tope de duración mínima allí indicado.

El reintegro al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesara la situación que motivó la incompatibilidad, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse el reintegro en el indicado plazo.

ARTICULO 35.- ESTRUCTURA DEL SALARIO

- 1.- Los conceptos salariales previstos en el presente Convenio y sus modos de cálculo habrán de adaptarse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. El presente Convenio asume, como contenido normativo del mismo, la regulación que, en materia de ordenación del salario, establecía el derogado Decreto de Ordenación Salarial de 17 de Agosto de 1.973, en todo aquello que no se oponga a lo expresamente previsto en el texto convencional. En todo caso, los conceptos acordados responderán a la naturaleza y objetivos reales que éstos remuneran.
- 2.- Los complementos salariales cuyo contenido y naturaleza retributiva no respondan a los conceptos y objetivos señalados en el párrafo anterior, se refundirán en el salario base, siempre que ello no implique aumento de la masa salarial correspondiente.
- 3.- La totalidad de las retribuciones de los trabajadores será:
 - 3.1. Salario base.
 - 3.2. Complementos:
 - 3.2.1. Personales: antigüedad.
 - 3.2.2. Por cantidad de trabajo: jornadas prolongadas y plus de actividad, horas extraordinarias, guardias, alertas y complemento compensatorio de domingos y festivos.
 - 3.2.3. De puesto de trabajo: Nocturnidad, jornada específica, turno rotativo 112 y complemento de puesto funcional.

ARTICULO 36.- SALARIO BASE

Los salarios base vigentes durante los años 2.004 y 2.005 son los que figuran en el Anexo VII de este Convenio, con efectos de 1 de Enero de cada año, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 8.3.

Para los demás años de vigencia de este Convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

ARTICULO 37 .- ANTIGÜEDAD

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

Los trabajadores con relación de empleo de carácter temporal tendrán derecho a la percepción del complemento por antigüedad siempre y cuando presten servicios continuados durante tres o más de tres años en virtud de un mismo contrato de trabajo, no pudiendo acumularse los periodos correspondientes a más de un contrato temporal, salvo en el supuesto previsto en el párrafo séptimo de este Artículo. En ningún caso la percepción del complemento por antigüedad menoscabará la naturaleza temporal del contrato de trabajo.

El número máximo de trienios a computar para la percepción del complemento por antigüedad en cada uno de los años de vigencia de este Convenio será el siguiente:

- *Año 2.004: 8 trienios
- *Año 2.005: 10 trienios
- *Año 2.006: 12 trienios
- *Año 2.007: 14 trienios

Con efectos de 1 de enero del año 2.004 las cuantías y límites mensuales máximos del complemento por antigüedad serán los siguientes:

Valor trienio	Cantidad máxima devengo mensual
34,15 €	273,20 €

Para los demás años de vigencia de este Convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

Los trabajadores que hayan superado la cantidad correspondiente al límite máximo de trienios vigente en cada momento, mantendrán la que vinieren percibiendo a título personal pero no devengarán más por encima de ella.

A los trabajadores eventuales que pasen a formar parte de la plantilla de personal laboral fijo, se les computarán los servicios prestados en la Comunidad de Madrid, a efectos de antigüedad, salvo que la prestación de sus servicios hubiera tenido en algún momento solución de continuidad por más de tres meses consecutivos, en cuyo caso sólo se computarán los servicios posteriores a la última interrupción superior a tres meses.

A aquellos funcionarios de la Comunidad de Madrid que se integren en la plantilla de personal laboral fijo y que no medie entre ambas situaciones solución de continuidad, se les respetará la antigüedad que ostentasen, de forma que la fecha de reconocimiento del último trienio será la que se tome como base para el cumplimiento del siguiente, siéndoles respetada, la cuantía establecida en nómina, como antigüedad consolidada.

ARTICULO 38.- COMPLEMENTO DE JORNADA PROLONGADA

A partir de la firma de este Convenio se revisarán en su totalidad las situaciones causales de este complemento y, en su caso, se incorporarán al sistema retributivo.

Hasta tanto dicha revisión tenga lugar se mantendrán las actuales situaciones causales y las cuantías de sus importes reguladas en el artículo 35 del Convenio Colectivo de Sanidad vigente en 1.987

ARTICULO 39.- COMPLEMENTO DE PUESTO FUNCIONAL

Los Puestos Funcionales, Tipo o Singularizados, tendrán asignada una retribución específica.

La cuantía del complemento de puesto vendrá determinada por la diferencia existente entre el salario correspondiente a la categoría profesional del titular o, en su caso, la superior que tenga consolidada a título personal y la retribución específica asignada al puesto.

En todos los supuestos de acceso a puestos funcionales la retribución que percibirá el trabajador será exclusivamente la que tenga asignada la vacante. No obstante cuando el trabajador que sea adscrito a un puesto funcional tenga consolidada una retribución superior a la específica asignada al mismo mantendrá aquella a título personal, no percibiendo en concepto de complemento cantidad alguna.

La percepción del complemento de puesto funcional depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto, por lo que no tendrá carácter consolidable, incluso en el supuesto de prórroga o prórrogas sucesivas.

Las retribuciones de los puestos funcionales para los años 2.004 y 2.005 serán las que figuran en el Anexo VIII del Convenio, con efectos de 1 de Enero de cada año. Los complementos del personal docente, cuyo sistema de acceso se rige por la normativa educativa figuran en la Disposición Adicional Séptima.

Para los demás años de vigencia de este Convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan

las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

ARTICULO 40.- COMPLEMENTO DE JORNADA NOCTURNA

El personal que preste sus servicios en el turno de noche con arreglo a lo pactado en el presente Convenio, con independencia de la compensación en tiempo consistente en una menor jornada, percibirá el complemento de jornada nocturna en catorce pagas anuales. Este complemento equivaldrá al 25 por 100 del Salario Base y los importes del mismo para los años 2.004 y 2.005 figuran en el Anexo VII del Convenio, con efectos de 1 de Enero de cada año.

Para los demás años de vigencia de este Convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

El mencionado complemento será abonado en la parte proporcional correspondiente a aquel personal que sólo realice parte de su jornada en turno de noche, en los términos dispuestos en el Artículo 25.1 del presente Convenio.

ARTICULO 41.- HORAS EXTRAORDINARIAS

- 1.- Se acuerda la constitución, en el plazo de quince días, a contar desde la firma del presente Convenio, de un Órgano Paritario, compuesto por los representantes de las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión Paritaria y por la Administración, representada por la Dirección General de la Función Pública y por las Consejerías, Organismos, Agencias y Entes, incluidos en su ámbito de aplicación, con el objeto de estudiar la transformación en empleo estable de las horas extraordinarias habituales. Los puestos de trabajo que hayan de crearse, en sustitución de las horas extraordinarias habituales suprimidas, se vincularán a la Oferta de Empleo Público, cubriéndose, hasta tanto se produzca su provisión definitiva, por personal interino.
- 2.- Sólo podrán realizarse horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en situaciones especiales que afecten a la seguridad o protección de personas, bienes, edificios e instalaciones, en caso de riesgo de pérdida de materias primas y para cubrir ausencias imprevistas del personal.
- 3.- Las horas que excedan a la jornada anual o de ciclos inferiores a la jornada semanal, así como de nueve horas diarias, serán compensadas en tiempo como horas extraordinarias.
- 4.- Las horas extraordinarias, que por las causas indicadas en el apartado 2 hayan de realizarse, serán siempre compensadas en tiempo de descanso adicional, salvo cuando este tipo de compensación impida un nivel normal de prestación de los servicios públicos, en cuyo caso serán compensadas económicamente, previo informe de los representantes de los trabajadores.
- 5.- Ambas partes convienen en que todas las horas realizadas, al amparo de los apartados anteriores, tendrán el carácter de estructurales, según lo definido en la Orden de 1 de Marzo de 1.983, por la que se regula la cotización adicional por percepciones derivadas de horas extraordinarias. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan este carácter de estructural.
- 6.- Los responsables de cada Consejería, Organismo, Agencias o Ente, informarán inmediatamente a la Dirección General de la Función Pública, a la Comisión Paritaria y a los representantes de los trabajadores en el centro, de las horas extraordinarias que se hubieran realizado al objeto de que se verifique la existencia o no de las causas indicadas en el apartado 2, con independencia de su forma de compensación.
- 7.- De compensarse en tiempo de descanso las horas extraordinarias, se computarán cada una de éstas por 1'75 de descanso cuando se realicen en días laborables y 2'25 cuando hayan sido efectuadas en domingos y festivos. Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta constituir jornadas completas que se podrán sumar a los periodos de vacaciones u otros periodos de descanso.

Lo dispuesto en este apartado no afectará a la hora extraordinaria de carácter estructural, compensada en tiempo de descanso, de la jornada nocturna de adscripción voluntaria a que se refiere el Artículo 25 de este

Convenio, que se registrará por lo allí dispuesto.

- 8.- La valoración económica de las horas extraordinarias se obtendrá de aplicar un aumento del 75% a la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordinaria} = \frac{\text{Salario base anual}}{1.533}$$

- 9.- En todo caso el número de horas extraordinarias a realizar por cada trabajador no podrá exceder de 60 horas al año, computándose de 1 de enero a 31 de diciembre.

ARTICULO 42.- PAGAS EXTRAORDINARIAS Y PERCEPCIÓN DE HABERES

- a) Todos los trabajadores afectados por el vigente Convenio percibirán conjuntamente con las retribuciones de Junio y Diciembre una paga extraordinaria equivalente a una mensualidad ordinaria, entendiéndose por mensualidad ordinaria los conceptos recogidos en los apartados 3.1, 3.2.1, y 3.2.3 del Artículo 35.

Dichas pagas serán proporcionales si la prestación del servicio a la fecha de su devengo es inferior a un año.

- b) Las retribuciones serán abonadas mensualmente mediante nómina que reflejará con absoluta claridad todos los conceptos retributivos, descifrando códigos, si los hubiere. Asimismo reflejará todos los conceptos por los cuales se produzcan descuentos en las nóminas de los trabajadores.

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

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

Los servicios de personal de cada Centro de trabajo entregarán y distribuirán a los trabajadores los justificantes de nóminas, en los diez primeros días del mes siguiente al cobro.

ARTICULO 43.- GUARDIAS

- 1.- Guardias médicas de presencia física. Se consideran guardias las ampliaciones de jornada obligada, complementaria de la jornada normal de carácter ordinario, que exigen la permanente presencia física, a juicio de la Dirección, para cubrir las necesidades de atención urgente a pacientes internos o externos.
- 2.- Guardias médicas en alerta. Son aquéllas que se realizan en un marco de tiempo semanal, no precisándose inicialmente la presencia física del titular, que habrá de estar pendiente de asistir en cuanto se le requiera.
- 3.- Guardias Diplomados en Enfermería en alerta. Se realizarán con los mismos criterios que para los médicos.
- 4.- Alerta semanal Jefes Administrativos y de Servicios.
- 5.- La realización de las guardias y alertas será voluntaria para el personal que haya cumplido cincuenta años de edad y desde el sexto mes de embarazo hasta el primer año de vida del hijo. En el caso de que no vayan a realizarse deberán comunicarlo con antelación mínima de tres meses.
- 6.- La retribución que se fija para cada una de estas guardias corresponde a la totalidad de derechos económicos y de otra índole derivados de las mismas.
- 7.- Las cuantías establecidas en este artículo tendrán efectividad desde el 1 de enero de 2.004.

ARTICULO 44.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

A) Cuando por razón del Servicio el trabajador haya de efectuar desplazamientos a localidad distinta de aquella donde preste sus servicios devengarán las siguientes indemnizaciones:

1.- Dieta: Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origine la estancia en localidad distinta de aquella en la que habitualmente se presta servicios, cuando con carácter eventual se estime necesario el desplazamiento por el Órgano directivo correspondiente. La dieta comprende los gastos de manutención y alojamiento, siendo su importe total de 49,04 €.

Cuando el desplazamiento se efectúe al extranjero el importe de la dieta se calculará en función del país de destino y será el que se corresponda con el grupo 2º establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del Servicio. La justificación del percibo de la dieta se realizará en los mismos términos del citado Real Decreto.

2.- Media dieta: Es la cantidad que se devenga por los días que los trabajadores deben realizar sus funciones en jornada completa en Centros distintos del suyo habitual y situado fuera del término municipal donde estuviera radicado el Centro, siempre que la salida sea anterior a las catorce horas y el retorno posterior a las veintidós horas. La media dieta comprende los gastos de manutención siendo su importe de 24,52€.

3.- Dieta reducida: Es la cantidad que se devenga en el mismo supuesto que la media dieta, siempre que la salida se produzca con anterioridad a las catorce horas y el retorno sea posterior a las quince horas treinta minutos y anterior a las veintidós horas, teniendo que efectuar la comida principal fuera de su domicilio, en cuyo caso se percibirá una cuantía equivalente al 50 por 100 de la media dieta: 12,26 €.

La media dieta y la dieta reducida no serán de aplicación a aquellos trabajadores cuya función se desarrolla habitualmente en Centros o lugares no fijos o itinerantes.

4.- Gastos de viaje: Es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio. Se utilizarán medios de transporte colectivo, salvo que existan a disposición vehículos de la Comunidad de Madrid. Cuando por razones del servicio se autorice al trabajador el uso del vehículo propio para los desplazamientos profesionales se percibirá la cantidad de 0,13 €.

B) Los profesores o educadores cuando realicen viajes de estudios o vacaciones con grupos de alumnos serán indemnizados por los gastos de desplazamiento, comida y alojamiento, utilizando los mismos servicios que los alumnos a los que acompañen. Cuando los profesores o educadores deban pernoctar fuera del domicilio habitual percibirán la dieta completa.

C) En el ámbito sanitario, los traslados de enfermos se realizarán entre aquellos voluntarios de las diferentes categorías profesionales que sean requeridos por la dirección en base a sus conocimientos, pero conservando el carácter de voluntariedad y rotatividad. Para la realización de dichos traslados, la dirección de los Centros elaborará una lista de categorías en la que podrán inscribirse los trabajadores que lo deseen. La Dirección, que habrá de guardar en cada categoría un riguroso orden rotativo, decidirá a qué categoría corresponde realizar el traslado. De no existir voluntarios en la categoría correspondiente, la dirección de los Centros decidirá qué trabajadores han de efectuar el desplazamiento, respetándose, en todo caso, el criterio de rotación.

El Comité de Empresa respectivo tendrá acceso a las relaciones o listas que a estos efectos se elaboren.

D) La Comunidad de Madrid realizará las gestiones necesarias para que las percepciones por conceptos de dietas sean abonados, con carácter general, antes de efectuarse el gasto.

ARTICULO 45.- INDEMNIZACIÓN POR GASTOS DE COMIDA

Al personal con jornada partida se le facilitará ticket de comida donde exista comedor, o, en su defecto, 8,25 € por día trabajado como compensación por gastos de dicha naturaleza en la jornada partida.

Si los trabajadores son trasladados en el intervalo de la jornada partida a sus domicilios con medios propios del Servicio y regresan por el mismo sistema al Centro de Trabajo, no tendrán derecho a esta indemnización.

No participarán, asimismo, en este derecho los trabajadores con especial dedicación, ni aquellos que, pudiendo escoger el desempeño de su trabajo en régimen de jornada partida, opten por esta modalidad voluntariamente.