— El destinado a las visitas a los centros de trabajo para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.
— El destinado a acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que efectúen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
— El destinado para conocer las circunstancias que han provocado daños en la salud de los trabajadores.
— El destinado a su propia formación.

3. Comité de seguridad y salud: es el órgano paritario y colegiado de representación y participación destinado a la consulta periódica en materia de prevención de riesgos laborales. Está formado por los delegados de prevención y por un número igual de representantes del Ente de Derecho Público.

El comité de seguridad y salud tiene las competencias y facultades que se recogen en los puntos 1) y 2) del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Además tiene las siguientes competencias:

a) Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los empleados del Ente de Derecho Público en materia de salud laboral.
b) Elaboración del plan de formación de salud laboral, en función de las necesidades formativas que requiera el Ente de Derecho Público.
c) Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención de riesgos laborales entre los empleados del Ente de Derecho Público.
d) Asesoramiento técnico al Ente de Derecho Público y representantes de los trabajadores.
e) Analizar y dar su conformidad a las actuaciones del Ente de Derecho Público tendentes a la adecuación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la organización de:
   — Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
   — Participación en los servicios de prevención.
   — Evaluación de factores de riesgo.
   — Velar por la salud de los empleados del Ente de Derecho Público a través de la promoción de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, conocimiento y análisis de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, análisis de las causas de absentismo por enfermedad profesional.
   — Elaboración del mapa de riesgos laborales estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.
   — Detección y control de actividades potencialmente peligrosas.

4. Recursos económicos: el Ente de Derecho Público atenderá presupuestariamente las necesidades prioritarias en materia de prevención de riesgos laborales, para lo que se tendrá en cuenta las sugerencias e informes del comité de seguridad y salud.

5. Medio ambiente laboral: la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha supuesto un impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo. Por ello los delegados de prevención y los responsables del centro de trabajo deberán recibir cursos específicos en materia medioambiental laboral.

Se realizarán estudios ambientales con participación del comité de seguridad y salud, orientados a la actividad propia de la APDCM.

Art. 98. *Reconocimiento médico*.—1. La APDCM realizará un reconocimiento médico de todos los trabajadores prestando especial atención a la parte que atañe a las cargas visuales y posturales:

a) Una vez al año para todo el personal.
b) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

2. Con carácter general, a través de los servicios médicos de la UPAM de la Comunidad de Madrid, se orientará a los trabajadores en los siguientes aspectos:

a) Planificación familiar.
b) Consejo genético.
c) Consejo prenatal.

Asimismo, se realizará un control preventivo sanitario que habrá de efectuarse anualmente y facilitará la revisión ginecológica semestral de las trabajadoras que lo soliciten.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

La dirección de la APDCM, de forma conjunta con la representación legal de los trabajadores, en los seis meses siguientes a la entrada en vigor de este convenio colectivo, estudiará y, en su caso, propondrá a la comisión general de funcionarización la adopción de las medidas que resulten necesarias para la aplicación del proceso de funcionarización en la misma, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional primera del Decreto 149/2002, de 29 de agosto, por el que se regula el procedimiento para la adquisición de la condición de funcionario por el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid.

ANEXO I

NIVELES RETRIBUTIVOS VIGENTES EN EL ENTE DE DERECHO PÚBLICO PARA LAS RETRIBUCIONES

NIVEL	GRUPO PROFESIONAL				
	I	IIA	IIB	III	IV
1	13.999,63				
2	15.082,55				
3	16.182,75				
4	17.301,08	17.381,08			
5	18.438,47	18.518,47			
6	19.595,89	19.675,89			
7	20.774,34	20.854,34			
8	21.974,88	22.054,88	22.054,88		
9		23.278,64	23.278,64		
10		24.526,78	24.526,78		
11		25.800,55	25.800,55		
12		27.101,22	27.101,22		
13		28.430,15	28.430,15	28.589,46	
14			29.788,80	29.948,11	
15			31.178,64	31.337,95	
16			32.601,25	32.760,56	
17				34.217,60	
18				35.710,81	
19				37.242,02	
20				38.813,15	39.018,47
21				40.426,21	40.631,53
22					42.288,64
23					43.992,02
24					45.744,01
25					47.547,08
26					49.403,80
27					51.316,87
28					53.289,15
29					55.323,62
30					57.423,43

ANEXO II

RETRIBUCIONES DE GRUPO PROFESIONAL Y NIVELES RETRIBUTIVOS PERMITIDOS PARA CADA GRUPO PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL	RETRIBUCIÓN DE GRUPO PROFESIONAL PARA EL AÑO 2006		BANDAS DE NIVELES RETRIBUTIVOS ASOCIADOS PARA EL TOTAL DE RETRIBUCIÓN CONSOLIDADA PARA 2006
	Nivel RGP para 2006	Euros equivalentes a dichos niveles en 2006	
I	Nivel 1	13.999,63	del 1 al 8
II-A	Nivel 4	17.381,08	del 4 al 13
II-B	Nivel 8	22.054,88	del 8 al 16
III	Nivel 13	28.589,46	del 13 al 21
III-Especialista			del 18 al 26
IV	Nivel 20	39.018,47	del 20 al 30

ANEXO III

ENCUADRAMIENTO DE FUNCIONES EN GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO		ACTIVIDAD DE SERVICIOS FUNCION PROFESIONAL	ACTIVIDAD (…) [1] TÉCNICA FUNCION PROFESIONAL	ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA Y DE GESTIÓN FUNCIÓN PROFESIONAL
I		OPERADOR GRÁFICO		ORDENANZA
				RECEPCIONISTA
				AUXILIAR SS.GG. y ALMACÉN
				AUXILIAR ADMINISTRATIVO
II	II-A	SOPORTE A USUARIOS OFICIAL DE COMUNICACIÓN	OFICIAL MANTENIMIENTO GENERAL OFICIAL MANTENIMIENTO HARDWARE SOPORTE DE SISTEMAS PROGRAMADOR-ANALISTA DE APLICACIONES	ADMINISTRATIVO
	II-B		PROGRAMADOR-ANALISTA DE SISTEMAS	
III		TÉCNICO SOPORTE A USUARIOS ANALISTA FUNCIONAL TÉCNICO DE COMUNICACIÓN	ANALISTA DE APLICACIONES ANALISTA FUNCIONAL TÉCNICO DE SISTEMAS TÉCNICO MANTENIMIENTO HARDWARE TÉCNICO MANTENIMIENTO GENERAL	AYUDANTE DE DIRECCIÓN TÉCNICO ADMINISTRATIVO Y DE GESTIÓN
III - ESPECIALISTA		A DEFINIR		
IV		CONSULTOR DE SERVICIOS	INGENIERO DE DESARROLLO INGENIERO DE SISTEMAS CONSULTOR DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GESTOR ADMINISTRATIVO CONSULTOR DE GESTIÓN

[1] ANEXO III. Se debe eliminar la referencia “informática” en la Actividad técnica. En coherencia con el artículo 12.

ANEXO IV

CUANTÍA NOMINAL ANUAL DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE PUESTO DE ESTRUCTURA Y DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE PARA LOS MISMOS, EN FUNCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES CONSOLIDADAS DEL OCUPANTE

Tipo de puesto de estructura	Complemento Especifico de Puesto de Estructura (CEPE), para cada ejercicio (será la mayor de las cuantías que se especifican) (cantidades correspondientes al año 2006)	Porcentaje de consolidación del CEPE que se devenga anualmente	Dotación nominal del ICOR anual (retribución variable sujeta a evaluación), en porcentaje sobre retribuciones consolidadas, en los casos de puestos funcionales de estructura
			2006
Tipo T7	La mitad del porcentaje que suponga el ICOR y que se aplicará sobre consolidadas; ó 4.207,08 €; ó la diferencia entre consolidadas y la que se pudiera establecer por el Órgano competente, en su caso, como "retribución tipo" del puesto de estructura	12% del CEPE	19%
Tipo T6	La mitad del porcentaje que suponga el ICOR y que se aplicará sobre consolidadas; ó 3.756,33 €; ó la diferencia entre consolidadas y la que se pudiera establecer por el Órgano competente, en su caso, como "retribución tipo" del puesto de estructura	12% del CEPE	18%

Tipo de puesto de estructura	Complemento Especifico de Puesto de Estructura (CEPE), para cada ejercicio (será la mayor de las cuantías que se especifican) (cantidades correspondientes al año 2006)	Porcentaje de consolidación del CEPE que se devenga anualmente	Dotación nominal del ICOR anual (retribución variable sujeta a evaluación), en porcentaje sobre retribuciones consolidadas, en los casos de puestos funcionales de estructura
			2006
Tipo T5	La mitad del porcentaje que suponga el ICOR y que se aplicará sobre consolidadas; ó 3.305,57 €; ó la diferencia entre consolidadas y la que se pudiera establecer por el Órgano competente, en su caso, como "retribución tipo" del puesto de estructura	12% del CEPE	17%
Tipo T4	La mitad del porcentaje que suponga el ICOR y que se aplicará sobre consolidadas; ó 2.854,81 €; ó la diferencia entre consolidadas y la que se pudiera establecer por el Órgano competente, en su caso, como "retribución tipo" del puesto de estructura	12% del CEPE	16 %
Tipo T3	La mitad del porcentaje que suponga el ICOR y que se aplicará sobre consolidadas; ó 2.404,05 €; ó la diferencia entre consolidadas y la que se pudiera establecer por el Órgano competente, en su caso, como "retribución tipo" del puesto de estructura	12% del CEPE	15 %
Tipo T2	La mitad del porcentaje que suponga el ICOR y que se aplicará sobre consolidadas; ó 1.953,29 €; ó la diferencia entre consolidadas y la que se pudiera establecer por el Órgano competente, en su caso, como "retribución tipo" del puesto de estructura	12% del CEPE	14 %
Tipo T1	La mitad del porcentaje que suponga el ICOR y que se aplicará sobre consolidadas; ó 1.502,53 €; ó la diferencia entre consolidadas y la que se pudiera establecer por el Órgano competente, en su caso, como "retribución tipo" del puesto de estructura	12% del CEPE	13 %

La ponderación de objetivos individuales y evaluación del desempeño en la percepción del ICOR será la que figura en la tabla 2 del Anexo V.

La consolidación del CEPE resultante que estuviera por encima de la banda permitida a la función profesional prestacional de origen implicará en el momento de la consolidación la creación de un CPT.

Las cantidades no porcentuales expresadas del CEPE se incrementarán por la Secretaría General en el mismo porcentaje que resulte de aplicar sobre las cantidades del Anexo I asociadas a los niveles retributivos.

En todo caso deberá cumplirse lo estipulado en la siguiente tabla:

Tabla 2

Máximo posible para la suma del nivel retributivo consolidado de los del Anexo I, más dotación nominal del ICOR

2006
nivel 30 +18%

ANEXO V

CUANTÍA NOMINAL ANUAL DE LOS INCENTIVOS POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y RENDIMIENTO DEL PERSONAL NO OCUPANTE DE PUESTO DE ESTRUCTURA Y PONDERACIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y OBJETIVOS PARA TODO EL PERSONAL

Tabla 1

Grupo Profesional	ICOR nominal a1 100% de evaluación, en % sobre retribución consolidada
Grupo IV	12 %
Grupo III-E	11,5 %
Grupo III	11.5 %
Grupo II-B	10,5 %
Grupo II-A	10,5 %
Grupo I	10,5%

Tabla 2

Grupo Profesional ocupen o no puestos de estructura	Ponderación de objetivos individuales y evaluación del desempeño en la percepción del ICOR			
	Ocupantes de puestos de estructura T		No ocupantes de puestos de estructura T	
	Peso de los objetivos individuales	Peso de la evaluación del desempeño	Peso de los objetivos individuales	Peso de la evaluación del desempeño
Grupo IV	85 %	15 %	80%	20%
Grupo III-E	75 %	25%	60%	40%
Grupo III	75 %	25%	60%	40%
Grupo II-B	50 %	50%	15 %	85 %
Grupo II-A	50 %	50%	0%	100%
Grupo I	25 %	75%	0%	100%

En todo caso deberá cumplirse lo estipulado en la siguiente tabla:

Tabla 3

Máximo posible para la suma de nivel retributivo consolidado de los del Anexo I, más dotación nominal del ICOR

2006
nivel 30 +18%

ANEXO VI

VALOR DE LOS VALES DE COMIDA PARA EL SERVICIO DE COMEDOR EXTERNO

Año	Valor facial diario para vales de comida externo	Aportación del trabajador para cada comida	Valor de la subvención del Ente de Derecho Público
2007	10,09	0.60	9,49

Las cantidades se incrementarán en los años sucesivos por la aplicación del incremento que se establezca para la masa salarial en las futuras Leyes de Presupuestos de la Comunidad de Madrid.

ANEXO VII

INDEMNIZACIONES POR GASTOS DE KILOMETRAJE (A partir del 1 de enero de 2006)

Euros/km = 0,114 + 0,13 x PLES95.

PLES95 = Precio del litro de la gasolina euro súper 95 octanos, en euros, a 1 de enero de 2006 y, posteriormente, revisable a principio de semestre por acuerdo de la comisión paritaria de interpretación.

ANEXO VIII

ASIGNACIONES MÁXIMAS DIARIAS PARA GASTOS NORMALES DE MANUTENCIÓN Y ESTANCIA EN HOTELES, RESTAURANTES Y DEMÁS ESTABLECIMIENTOS DE HOSTELERÍA EXCLUSIVAMENTE PARA VIAJES FUERA DE LA COMUNIDAD DE MADRID

	España	Extranjero
Gastos de estancia	Importe de los gastos que se justifiquen según la normativa del Ente de Derecho Público en cuanto a categoría de hoteles autorizada. El municipio de estancia será en todo caso distinto de aquel en que el trabajador tuviera su residencia habitual.	
	Euros/día	Euros/día
Manutención (existiendo estancia)	49,88	91,35
Manutención (sin existir estancia)	24,94	48,08

ANEXO IX

MÉTODO DE ASIGNACIÓN DEL FONDO DE ADECUACIONES RETRIBUTIVAS EN FUNCIÓN DEL RENDIMIENTO PARA EL PERÍODO DE VIGENCIA DEL I CONVENIO

Podrán ser destinatarios de este fondo aquellos trabajadores del Ente de Derecho Público con una relación de empleo de carácter indefinido. Igualmente, aquel personal interino que, a 1 de enero de cada ejercicio de abono, tenga una antigüedad reconocida de, al menos, tres años.

Para cada año, a partir de las dotaciones anteriores, se establecerá para cada función profesional una dotación nominal que tendrá en cuenta el número de sus potenciales perceptores de acuerdo con el párrafo anterior, así como la suma de las retribuciones consolidadas de los mismos.

Para cada empleado el titular de la dirección a la que aquel se encuentre adscrito, y a propuesta de su responsable directo, se establecerá un índice ecualizado de prioridad (IEP) de cara a su promoción retributiva, de acuerdo con la siguiente tabla:

Muy prioritario	Prioritario	Normal
1,15	1	0,85

Para una Unidad determinada cuyos trabajadores dependan del mismo responsable, el índice anterior se ecualizará para cada trabajador por la Secretaría General de forma que el producto de todos los coeficientes de los trabajadores de dicha unidad resulte 1. El índice resultante se tendrá en cuenta en el proceso de adecuaciones.

Igualmente se tendrán en cuenta criterios de mejor desempeño y rendimientos profesionales, que considerarán, entre otros, los factores de conocimientos y experiencia profesionales, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad de tareas. Ello se instrumentará a través del índice ecualizado de desempeño (IED), que se obtendrá como el cociente ecualizado entre la valoración de su evaluación del desempeño y la valoración media de las evaluaciones del desempeño de los adscritos a su misma función profesional.

También se tendrá en cuenta el índice ponderado de desposicionamiento salarial (IPDS) del empleado en su función, referido este como el cociente entre el salario medio de la función incrementado en el 60 por 100 de la desviación típica de los salarios de la misma y el salario del trabajador en cuestión, ponderado por el siguiente coeficiente:

Antigüedad del empleado en la función	**Factor por el que se pondera el cociente de desposicionamlento salarial para la obtención del IPDS Ejercicios de cargo presupuestario a partir del 2006, inclusive**
hasta 2 años	0.800
más de 2 años, y hasta 5 años	0,900
más de 5 años y hasta 9 años	0,950
más de 9 años	1,000

El peso de estos componentes en el algoritmo de distribución será, para cada ejercicio:

	Ejercicio presupuestario de cargo	**Peso del índice de prioridad**	**Peso del índice ecualizado de evaluación del desempeño**	**Peso del coeficiente ponderado de desposicionamiento salarial**
Evaluación del 2006	2007	15,0%	15,0%	70,0%

El proceso de adecuaciones se abordará anualmente en el mes de enero de 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011 en los que se tendrán en cuenta las evaluaciones de rendimiento y desempeño realizadas en diciembre de 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010, respectivamente.

"Corresponderá a la Secretaría General los procesos de ecualización necesarios. Igualmente, le corresponderá el desarrollo necesario y complementario para aplicar el método cuyos principios generales se describen en este Anexo siendo la representación de los trabajadores informada de dichos criterios de desarrollo complementario previamente a su aplicación efectiva. No podrá existir discrepancia manifiesta entre el índice de prioridad y el resultado de la evaluación del desempeño."

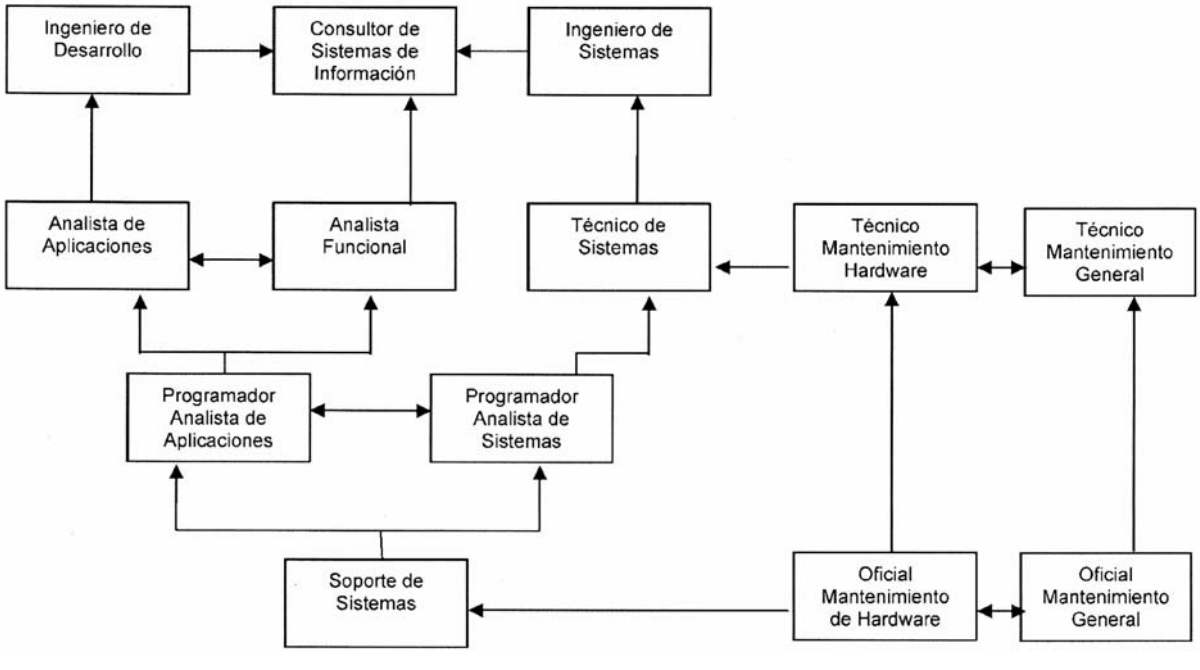
Para la aplicación de este Anexo IX en los ejercicios de cargo 2007 y 2008, los saltos retributivos serán siempre al nivel retributivo inmediatamente superior. La primera vez que un empleado reciba una adecuación retributiva de acuerdo con este método podrá, por una única vez, adecuarse no al nivel retributivo inmediatamente superior, sino al segundo cuando sus retribuciones consolidadas previas a la adecuación le situaran por encima del 75 por 100 del tramo retributivo entre su nivel consolidado y el siguiente.

A partir del ejercicio de cargo 2009, los saltos retributivos serán siempre al nivel retributivo inmediatamente superior, salvo cuando las retribuciones consolidadas del empleado previas a la adecuación que resulte del método descrito en este Anexo le situaran ya en el 50 por 100 o por encima del 50 por 100 del tramo retributivo, en euros y céntimos, entre su nivel consolidado y el siguiente, en cuyo caso la adecuación retributiva se realizará al siguiente nivel retributivo al inmediato superior.

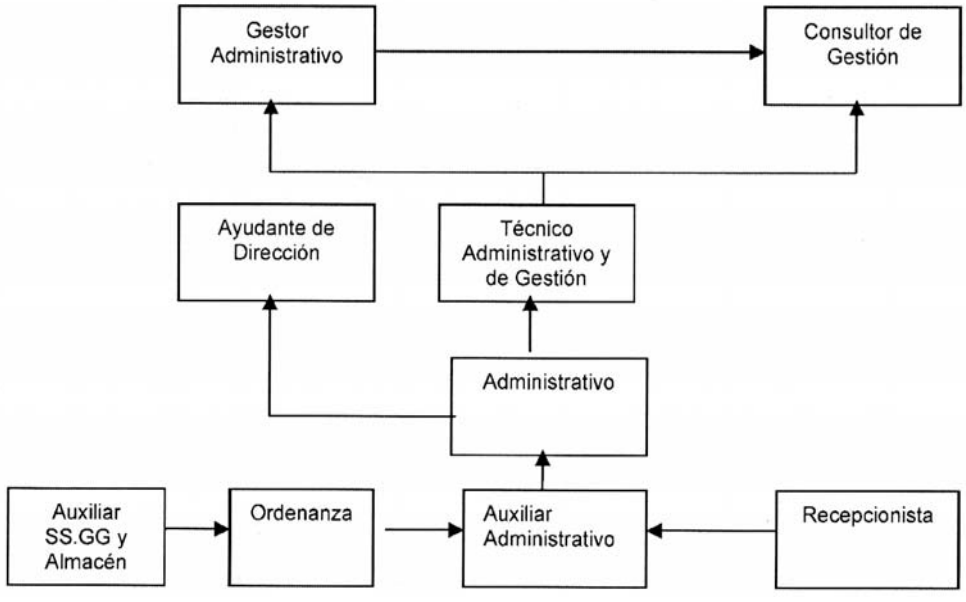
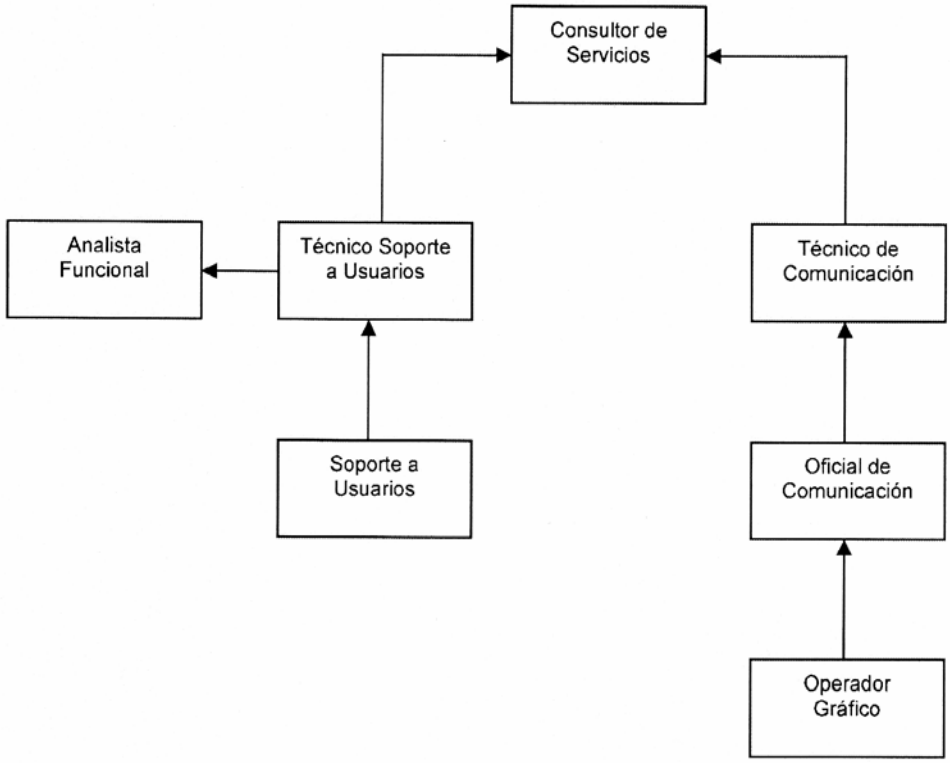
ANEXO X

DIAGRAMAS DE RELACIONES PROFESIONALES DE PROMOCIÓN PREFERENTE

Área actividad funcional informática y técnica



Área funcional de actividad administrativa y de gestión en la APDCM



Área funcional de actividad de servicios en la APDCM