



SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)



**Ayuntamiento de Madrid**  
Área de Régimen Interior y Personal

---

# **BOLETÍN INFORMATIVO**

---

**CONVENIO REGULADOR  
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO  
EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID  
PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO  
Y LABORAL 2000 –2003.**

FIRMADO POR LAS CENTRALES SINDICALES DEL AYUNTAMIENTO DE  
MADRID Y APROBADO POR EL PLENO MUNICIPAL



## SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

### ÍNDICE

#### PERSONAL FUNCIONARIO

	Pag.		Pág.
<b>Capítulo I. Disposiciones Generales</b>		Art. 76	Anticipos reintegrables sobre nómina.....13
Art. 1	7	Art. 77	Concesión de créditos.....13
Art. 2	7	Art. 78	Seguro de accidentes de trabajo.....13
Art. 3	7	Art. 79	Seguro de vida.....13
Art. 4	7	Arts. 80 y 81	Ayudas a escuela infantil (Guardería).....14
Arts. 5 y 6	7	Arts. 82 y 83	Becas de estudio.....14
Art. 7	7	Arts. 84 y 85	Becas para hijos de trabajadores munici- pales.....14
Art. 8	7	Arts. 86 y 87	Responsabilidad civil.....14
<b>Capítulo II. Tiempo de trabajo</b>		Arts. 88 y 89	Fondo de Acción Social.....14
Art. 9	7	Arts. 90 a 92	Comisión de Acción Social.....14
Arts. 10 a 15	7 y 8	<b>Capítulo VI. Condiciones y garantías sindicales</b>	
Arts. 16 a 20	8	Art. 93	.....14
Arts. 21 y 22	8	<b>Capítulo VII. Seguridad e higiene</b>	
<b>Capítulo III. Vacaciones, permisos y excedencias</b>		Arts. 94 a 96	Comité de Seguridad y Salud.....15
Arts. 23 a 26	8 y 9	Arts. 97 a 99	Competencias del Comité de Seguridad y Salud.....15 y 16
Art. 27	9	Arts. 100 y 101	Reconocimiento médico.....16
Arts. 28 a 38	9 y 10	Arts. 102 a 104	Del personal con capacidad disminuida.....16
Arts. 39 a 41	10	Art. 105	Protección Civil.....16
Art. 42	10	<b>Capítulo VIII. Acceso, promoción y formación</b>	
Art. 43	10	Art. 106	Oferta de Empleo.....16
<b>Capítulo IV. Condiciones económicas</b>		Arts. 107 y 108	Sistema de acceso.....16
Art. 44	10	Arts. 109 y 110	Promoción interna.....16 y 17
Art. 45	10	Arts. 111 a 113	Promoción Profesional. Concursos.....17
Art. 46	10	Art. 114	Provisión de puestos.....17
Art. 47	11	Arts. 115 a 117	Plantilla.....17
	11	Art. 118	Gestión de Servicios.....17
	11	Arts. 119 y 120	Formación.....18
	11	<b>Capítulo IX. Premios, faltas y sanciones</b>	
Art. 48	11	Arts. 121 a 130	Concesión de la Medalla de Madrid.....18 y 19
Art. 49	11	Arts. 131 a 136	Premio por rendimiento y años de servi- , Ar- bitraje y Paz Social.....20
Art. 50	11	Anexo II.-	Horario flexible.....21
<b>Capítulo V. Prestaciones sociales</b>		Anexo III.-	Acuerdo adoptado en la Mesa Sectorial de Seguridad- Policía Municipal.....21
Art. 51	11	Anexo III. (cont.).	Acuerdo adoptado en la Mesa Sector ial de cio.....19
Art. 52	11	Art. 137	Premio especial por antigüedad.....19
Arts. 53 a 57	12	Art. 138	Régimen Disciplinario.....19
Art. 58 a 60	12	Disposiciones adicionales. Primera a décima.....19 y 20	
Art. 61	12	Disposición Transitoria.....20	
Art. 62	12	Disposición Derogatoria.....20	
Arts. 63 a 65	12	Disposiciones finales. Primera, segunda y tercera.....20	
Arts. 66 a 69	12 y 13	Anexo I.-	Cláusula de Garantía de cumplimiento.Seguridad- Servicio de Extinción de Incendios .22
Arts. 70 a 72	13		
Art. 73	13		
Arts. 74 y 75	13		



SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

## **CONVENIO PERSONAL FUNCIONARIO**



SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

# ACUERDO-CONVENIO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO 2000-2003

## CAPITULO PRIMERO

### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.** Este Acuerdo regula las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Madrid para el personal funcionario.

### AMBITO PERSONAL

**Artículo 2.** Será de aplicación al personal funcionario que presta sus servicios al Ayuntamiento de Madrid y a aquellos que, siendo funcionarios del Ayuntamiento de Madrid, lo presten algún Instituto, Organismo o Fundación, y en lo que les concierne a los jubilados y pensionistas, incluyendo igualmente a los funcionarios de empleo eventuales y en prácticas, sin perjuicio de la normativa propia que les sea aplicable a estos dos últimos colectivos.

Quedan excluidos de este ámbito de aplicación los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, así como los Directores de Servicios, y demás puestos configurados con Nivel 30 de Complemento de Destino, excepto para las prestaciones de tipo social y premio por rendimiento y años de servicio.

El presente ámbito personal ha de entenderse conforme a las prescripciones establecidas en el artículo 1º.

### AMBITO TERRITORIAL

**Artículo 3.** Se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de funcionarios que lo atiendan, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

### AMBITO DE APLICACION TEMPORAL

**Artículo 4.** La duración del presente Acuerdo será de 1 de enero del 2000 al 31 de diciembre del 2003, sin perjuicio de su ratificación, cuando se constituyan nuevos órganos de representación. Anualmente se negociarán: los incrementos retributivos, la cuantía y distribución de los fondos adicionales, las prestaciones sociales, el fomento de empleo, formación y las jubilaciones, y, en su caso, el porcentaje de la Cláusula de Revisión Salarial.

### CRITERIO DE INTERPRETACION

**Artículo 5.** Las condiciones establecidas forman un todo orgánico indivisible, y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

**Artículo 6.** Se establece como vía de diálogo y entendimiento el

### AMBITO FUNCIONAL DURACION DEL ACUERDO

**Artículo 7.** Este Acuerdo se considerará denunciado el 30 de noviembre del 2003, sin perjuicio de las adaptaciones anuales.

Arbitraje, previo al planteamiento de conflictos sociales o al ejercicio de acciones jurisdiccionales, según se articula en el Anexo I de este Acuerdo.

No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Acuerdo que lo sustituya.

### COMISION DE SEGUIMIENTO

**Artículo 8. 1.** Para la interpretación y cumplimiento del Acuerdo colectivo se constituirá una Comisión Mixta de vigilancia e interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

2. Esta Comisión estará formada por dos miembros y un asesor, como máximo, por cada una de las organizaciones sindicales con representatividad en el Ayuntamiento de Madrid, que han prestado su conformidad al presente Acuerdo, así como los Presidentes, con voz y sin voto, de los Organos Unitarios, y en representación de la Corporación, ostentando la Presidencia de la Comisión, el Concejal Delegado del Área de Régimen Interior y Personal o persona en quien delegue, y tantos Asesores como se consideren convenientes, actuando como Secretario un trabajador de la Corporación.

3. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el presente Acuerdo, interpretando las cláusulas del Acuerdo sobre las que surjan discrepancias.

b) Facultad de conciliación previa y no vinculante en los conflictos colectivos, así como en los supuestos de Arbitraje, regulados en el Anexo I.

c) **Aquellos que la Ley otorga a la Mesa General de Negociación, en tanto ésta no se convoque, y en general, cuantas otras actividades tiendan a la mejor eficacia del Acuerdo.**

**Se procederá a la modificación y adecuación del actual Reglamento de la Comisión de Seguimiento, en el marco de dicha Comisión, en el que quedará regulado, al menos, lo relacionado con su estructura orgánica, funciones, periodicidad de las reuniones, régimen de acuerdos y alcance de los mismos, siempre que no sean contrarios al ordenamiento jurídico, entre tanto se mantendrá la vigencia del actual Reglamento.**

## CAPITULO II



## SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

### TIEMPO DE TRABAJO

establecidas en este Acuerdo.

#### CALENDARIO DE TRABAJO

**Artículo 9.** El Calendario Laboral será el que el organismo competente de la Administración Central o Autonómica, en su caso, determine para la capital de Madrid, con las peculiaridades minada en cómputo anual de horas, y en su distribución diaria y semanal, por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos Servicios.

**Artículo 11.** La jornada laboral común obligatoria tendrá el número de horas efectivas determinado para los funcionarios de la Administración Civil del Estado, en aplicación del artículo 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, distribuida con carácter general en treinta y siete horas semanales en cómputo anual, una vez descontados los días de vacaciones, permisos y fiestas, y sin perjuicio de las jornadas especiales.

Sin embargo, la jornada laboral continúa establecida en treinta y cinco horas semanales en cómputo anual, en los términos del párrafo anterior

**Artículo 12.** La jornada laboral efectiva, establecida con carácter general, será la vigente, única, continuada y no rotatoria, sin perjuicio de la implantación del horario flexible, a tenor de las normas establecidas en el Anexo II de este Acuerdo.

**Artículo 13.** Por razones determinadas del Servicio y para su buen funcionamiento, la Corporación podrá establecer, previa negociación en la Mesa correspondiente y posterior acuerdo en la Comisión de Seguimiento, una jornada superior a la general en cómputo anual, estando obligados a su cumplimiento los trabajadores adscritos a los Servicios afectados por tal necesidad.

**Artículo 14.** La jornada laboral establecida en el art. 11, párrafo segundo, será objeto de las necesarias adaptaciones para colectivos específicos con jornadas especiales, sin que, en ningún caso, el resultado de dicha adaptación pueda suponer una jornada superior a 37'5 horas semanales en cómputo anual.

Estas jornadas especiales, serán recogidas, como Anexo III de este Acuerdo.

**Artículo 15.** Cada trabajador municipal dispondrá de un período de **cuarenta** minutos diarios para descanso, excepto los trabajadores comprendidos en el artículo 14, que dispondrán de **ochenta** minutos en tanto mantengan una jornada superior a treinta y cinco horas semanales, que con carácter general y en función de las necesidades del Servicio se disfrutará entre las 9,45 y las 11,30 horas, sin perjuicio de lo que se establezca en los horarios específicos. En los Centros de trabajo se dispondrán los turnos necesarios entre los trabajadores para este tiempo de descanso que, en ningún caso, será compensable económicamente ni acumulable como tiempo de libranza.

#### HORARIO DE TRABAJO

**Artículo 16.** El horario laboral de los diversos Servicios municipales será el vigente en cada uno de ellos y se acomodará a lo prescrito en los artículos anteriores, a la vista de las necesidades de los Servicios. Las acomodaciones se negociarán en la Mesa correspondiente y posteriormente se acordarán en la Comisión de Seguimiento.

Se mantiene el margen de diez minutos en el horario de entrada en los Servicios que no tengan establecido el horario flexible.

Con carácter general se entiende que el turno de noche

#### JORNADA LABORAL

**Artículo 10.** La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá deter-

**trascurrirá desde las 21 horas hasta las 8 horas del día siguiente.**

El cuadro horario de todos los Servicios municipales es el que se recoge en el Anexo III de este Acuerdo.

**Artículo 17.** Durante la vigencia del presente Acuerdo y **del 15 de Junio al 15 de Septiembre** y en la Semana de San Isidro se saldrá diariamente una hora antes.

En los Servicios donde no sea posible se compensará a los trabajadores municipales con ocho días libres, salvo que se

acuerde otro tipo de compensación, previa negociación de la Mesa correspondiente y acuerdo de la Comisión de Seguimiento. El disfrute de dichos días se someterá al mismo régimen que el previsto para los días de licencia no recuperables regulado en el art. 30 de este Acuerdo.

**Artículo 18.** Sin perjuicio del tratamiento que se acuerde para las jornadas especiales, queda garantizada con carácter general la libranza de sábados y domingos como días de descanso semanal. Los trabajadores que por necesidades del Servicio deban trabajar algún sábado y/o domingo serán compensados con la libranza de **dos días**, por cada uno trabajado que, generalmente, disfrutará en la semana siguiente, o en su defecto, de acuerdo entre el trabajador y el Servicio, respetando en todo caso las necesidades que determine este último y los acuerdos existentes.

Asimismo podrá establecerse otro tipo de compensación, previa negociación en la Mesa correspondiente y acuerdo en la Comisión de Seguimiento.

Los Servicios que en la actualidad se vienen prestando en turnos, mantendrán su régimen de prestación de servicio como hasta ahora.

En todo caso se asegurará a todos los trabajadores la libranza de dos fines de semana al mes, como mínimo.

**Artículo 19.** En tanto no se implante el sistema mecanizado de control horario, la comprobación de asistencia, puntualidad y permanencia de los trabajadores municipales se llevará a cabo de la forma actualmente establecida, mediante el sistema de firmas, siendo de estricta observancia esta obligación para todas las dependencias municipales afectadas.

**Artículo 20.** El incumplimiento del horario dará lugar a las responsabilidades pertinentes.

#### TARJETAS DE IDENTIFICACION

**Artículo 21.** Todo trabajador municipal, durante la jornada laboral, irá provisto de la tarjeta de identificación personal, que deberá portar en lugar visible.

La administración municipal proveerá de la referida tarjeta a todo trabajador municipal.

**Artículo 22.** Los miembros del Cuerpo de la Policía Municipal irán provistos de la Credencial del Cuerpo.

Los trabajadores municipales que desempeñen funciones de Inspección o similares de forma que tengan que acreditar esta



## SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

condición, serán provistos de un carné especial identificativo, siendo devuelto cuando cesen en el ejercicio de tales funciones)~

### CAPITULO III

#### VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

##### VACACIONES

**Artículo 23.** El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de un mes natural o de treinta días naturales o, en su caso, en la proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo, computándose como mes completo las fracciones inferiores.

Se aplicará la misma proporción al personal que cese por cualquier motivo durante el año, aumentándose o deduciéndose el exceso del periodo vacacional, si lo hubiera, de la liquidación finiquita que le corresponda.

**Artículo 24.** Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, pudiendo dividirse en dos períodos, a iniciativa del trabajador.

Cuando exclusivamente por razones del Servicio, no puedan disfrutarse en los meses citados, se primará al trabajador con un mínimo de dos días más de vacaciones.

án ser fijadas fuera de aquel período por iniciativa y voluntad del trabajador municipal, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

**Artículo 25.** Se negociarán en la Mesa correspondiente y se acordarán en la Comisión de Seguimiento aquellos Centros de Trabajo que cierren dentro del período vacacional, estando obligados los trabajadores adscritos a ellos a disfrutar necesariamente sus vacaciones en esas fechas.

**Artículo 26.** Cada Servicio, a través de su Departamento Central del Área correspondiente, remitirá antes del 15 de mayo el plan anual de vacaciones al Departamento de Gestión de Personal, para su control, salvo para el Cuerpo de Policía Municipal, que será antes del 30 de abril.

Asimismo, se comunicarán todas las modificaciones que se efectúen en dichos planes anuales de vacaciones.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciese una situación de Incapacidad Temporal, dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación, con excepción de los cuatro primeros días.

Será condición inexcusable, la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca, o justificante expedido por el médico de desplazado de la Seguridad Social.

El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar sus vacaciones, de no continuar en situación de Incapacidad Transitoria.

Los días que hubiera durado la Incapacidad Temporal, descontados los cuatro primeros, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezca el Ayuntamiento y el trabajador, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro trabajador.

##### PERMISOS Y EXCEDENCIAS

**Artículo 27.** En materia de permisos y excedencias, se estará a lo regulado por la legislación vigente aplicable en cada momento y a lo que se dispone en los artículos siguientes.

##### PERMISOS RETRIBUIDOS

**Artículo 28.-** En el supuesto de alumbramiento, la mujer trabajadora municipal tendrá derecho a un permiso de diecisiete semanas ininterrumpidas ampliables a diecinueve semanas en caso de parto múltiple. Para su disfrutarse tendrán en cuenta los requisitos y condiciones establecidos en la normativa vigente, debiendo presentarse la oportuna solicitud ante el INSS.

En caso de modificarse la duración de este permiso por la normativa estatal, podrá seguir disfrutando por este concepto siete días más de lo establecido en la misma.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella podrá optar, al iniciarse el periodo de permiso de natalidad, porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo.

En el supuesto de adopción o acogimiento familiar preadoptivo de un menor de seis años, los trabajadores municipales tendrán derecho a un permiso igual al reconocido por alumbramiento, contado a su elección, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El Ayuntamiento, en concepto de mejora a la prestación de maternidad reconocida por la Seguridad Social, abonará durante todo el permiso reconocido en este artículo las diferencias que correspondan hasta alcanzar el importe de las retribuciones por conceptos básicos y complementarios que tuviera asignados el trabajador a la fecha del inicio del descanso por maternidad.

**Artículo 29.** Por matrimonio del trabajador/a o parejas de hecho legalmente constituidas, se concederá un permiso de veinte días naturales.

**Artículo 30.** Se establecen ocho días de permiso al año no recuperables. Se disfrutarán en forma continuada o partida en diversos períodos de tiempo, a elección del trabajador.

Este permiso podrá disfrutarse en cualquier época del año, a elección del trabajador municipal, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo y Servicio, sea necesario establecer turnos, con conocimiento de los representantes sindicales.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

Cuando, por razones del Servicio, no se disfrute el mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse durante el mes de Enero siguiente, pudiendo establecerse los turnos correspondientes.

**Artículo 31.** Los días 24 y 31 de diciembre y Sábado Santo permanecerán cerradas las oficinas y Servicios municipales, a excepción de los Servicios de Registro General e Información, ubicados en la plaza de la Villa, y demás Servicios que habitualmente se prestan en festivo, compensándose con un día por cada uno trabajado. Se procurará que los trabajadores municipales que trabajen en Nochebuena no lo hagan en Nochevieja, y viceversa.

En caso de que tales días de diciembre fuesen sábado o domingo, se compensarán individualmente con sendos días de libranza.

Se garantiza a todos los trabajadores municipales, además de los dos días de descanso semanal (sábado y domingo, como norma general), los catorce días de libranza por los festivos determinados



## SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

por el Calendario Laboral, a que hace referencia el artículo 9 de este texto, salvo a aquellos colectivos que en su jornada especial lo tuvieran ya garantizado.

El régimen de estos días será el establecido en el art. 30 de este Acuerdo.

**Artículo 32.** Los trabajadores municipales podrán librar, con carácter no recuperable, **tres** de los días entre los varios que se señalen cada año de vigencia de este Convenio por la Comisión de Seguimiento.

La elección del día corresponderá al trabajador municipal, salvo que por acumulación de peticiones para un determinado día se haga necesario establecer un sistema de turno en cada unidad de trabajo.

**Artículo 33.** En los Servicios donde no puedan aplicarse las libranzas del artículo anterior, se compensará a los trabajadores municipales con el equivalente de días libres no disfrutados. Se disfrutarán dentro del año en curso.

Aquellos Centros que cierren obligatoriamente, para garantizar el disfrute de las libranzas del artículo 32, serán negociados en la Mesa correspondiente, y acordados en la Comisión de Seguimiento.

**Artículo 34.** Se concederán permisos retribuidos, previa justificación, salvo en casos de urgencia, en que podrá ser posterior, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican:

1. Por matrimonio de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, un día en la Comunidad Autónoma de Madrid, **tres días naturales en la Península y cuatro fuera de esta**, uno de los cuales deberá coincidir con la fecha de celebración del matrimonio.

2. Por nacimiento de un hijo: **cinco** días naturales en la Comunidad Autónoma de Madrid, **siete en la península y ocho fuera de ella**.

3. Por enfermedad muy grave de un familiar hasta de 2º grado de consanguinidad o afinidad: **hasta un máximo de veinticinco días**.

4. Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, **cinco** días naturales en Madrid o provincia, **siete** días naturales si es en otro lugar, y **nueve días** naturales si es fuera de la Península.

5. Por asistencia a cursos y congresos relacionados con la promoción y formación profesionales del trabajador, en los términos señalados en el art. 36 siguiente, hasta un máximo de **diez** días al año.

6. Para asistencia a Congresos Sindicales. un máximo de ocho días al año.

7. Por trámites previos por razón de matrimonio, divorcio, separación y traslado o cambio de residencia habitual, **tres** días.

8. El trabajador o la trabajadora municipal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones.

Solo en caso de que la madre no haga uso de este derecho, podrá el trabajador que tenga un hijo menor de nueve meses solicitar que se le conceda dicha pausa de una hora, y se le concederá siempre que se justifique su necesidad.

9. Por exámenes relacionados con estudios oficiales o convocados por organismos públicos, el día de celebración del examen.

10. Por motivos particulares justificados, hasta 3 días al año.

11. Por deberes públicos de carácter inexcusable, ordenados por la autoridad competente, el tiempo legal indispensable.

12. Para los turnos de trabajo de veinticuatro horas, se concederá al trabajador todo el turno de trabajo para disfrutar los permisos recogidos en este artículo, computándose como tres días disfrutados a los efectos del art. 38 siguiente.

\* A tenor del Código Civil, se considera de grado 1.º de consanguinidad: padres e hijos, y 2º grado de consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos, grado 1º de afinidad: suegro, yerno y nuera, y 2º grado de afinidad: cuñados. Se entiende por convivencias de hecho, las que se justifiquen con certificado de convivencia y alta en la declaración de situación familiar que se acredite ante el Ayuntamiento.

**Artículo 35.** La petición de los mencionados permisos deberá realizarse con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo en casos de urgencia o imprevistos.

Los trabajadores municipales de los turnos de veinticuatro horas y los de noche tendrán derecho al mismo permiso, bien el día o la jornada anterior o posterior al hecho que lo motive.

**Artículo 36.** Los permisos recogidos en el artículo 34 habrá que justificarlos y su concesión se efectuará por el Concejal Responsable del Área, Junta Municipal de Distrito o, en su caso, por el Excelentísimo Señor Alcalde, previo informe y propuesta del Jefe de la Unidad Administrativa correspondiente.

Para el apartado 6º bastará la comunicación por parte de los Sindicatos a la Oficina de Asuntos Sociolaborales, siendo responsabilidad de la misma su tramitación a los Servicios en función de los acuerdos existentes con los Sindicatos.

**Artículo 37.** Por otros motivos distintos a los anteriormente señalados, los permisos se solicitarán a la Alcaldía Presidencia, que resolverá en cada caso concreto.

**Artículo 38.** En ningún caso podrá exceder de **veinticinco días** al año la suma de los permisos contenidos en el artículo 34, que se concedan a los trabajadores municipales por las causas en él indicadas.

### PERMISOS NO RETRIBUIDOS

**Artículo 39.** Los permisos por asuntos propios no retribuidos se concederán por un mínimo de siete días y un máximo de seis meses de duración **cada año**, siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo del Servicio, salvo que sea con carácter urgente, debidamente justificado. En caso de que dicho permiso vaya a serle denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado a través de la Concejalía de Régimen Interior y Personal.

**Artículo 40.** El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o persona enferma, incapacitada, etc., tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo con la reducción proporcional de haberes, entre al menos una hora diaria y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho sólo podrá ser ejercido previa justificación documentada, y por uno de los cónyuges, caso que ambos sean trabajadores municipales.

Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta **la mitad de la misma**, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos funcionarios que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

**Artículo 41.** La solicitud de los permisos no retribuidos previstos en los dos artículos anteriores deberá realizarse con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo en los casos de urgencia debidamente justificados.



## SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

### CONDICIONES ECONOMICAS

#### PRESTACION MILITAR O PRESTACION SOCIAL SUSTITUTORIA

**Artículo 42.** El trabajador municipal que cumpla servicio militar o prestación social sustitutoria, pasará a la situación de servicios especiales, computándose el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de ascenso, trienios y derechos pasivos, y tendrá derecho al reincorporarse a ocupar plaza y destino de su misma categoría, debiendo reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de su cese en el servicio militar o prestación social sustitutoria.

#### EXCEDENCIAS

**Artículo 43.** Las excedencias se rigen por la normativa vigente aplicable.

Para la concesión de una excedencia no deberá tener pendiente el solicitante, cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, salvo cancelación, (ni estar sometido a expediente disciplinario).

#### CAPITULO IV

#### RETRIBUCIONES BASICAS MENSUALES

**Artículo 44.** La cuantía de las retribuciones básicas (sueldo, trienios y pagas extraordinarias) será la que se fije para cada uno de los Grupos A, B, C, D y E a que se refiere el artículo 25 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

#### PAGAS EXTRAORDINARIAS

**Artículo 45.** Todos los trabajadores municipales tendrán derecho a percibir **tres** pagas extraordinarias completas, cuya cuantía será igual al 100 por 100 sobre el conjunto de las retribuciones mensuales, excepto las gratificaciones por servicios extraordinarios (horas extras).

#### COMPLEMENTO DE DESTINO

**Artículo 46.** Será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con las cuantías fijadas



## SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

**Durante la vigencia del presente convenio, se procederá a la elevación del nivel de Complemento de Destino hasta el máximo que permite la ley para cada grupo.**

### COMPLEMENTO ESPECIFICO

**Artículo 47.** El complemento específico vendrá determinado en su importe con las actualizaciones correspondientes a los incrementos retributivos anuales, fijados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 4º de este Acuerdo.

Los funcionarios en prácticas continuarán devengando el complemento específico.

### SUBCLAVES C. ESPECIFICO

#### Subclave de Nocturnidad

Se establece un plus para los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo están obligados a horario de noche y se fija en \_\_\_\_\_ pesetas brutas mensuales.

#### Subclave de Festividad

Se establece un plus para los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo están obligados a trabajar en festivos y se fija en \_\_\_\_\_ pesetas brutas por festivo trabajado.

#### Subclave de Jornada Partida

Se establece un plus para los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo están obligados a un horario de mañana y tarde. Se fija en la cantidad de \_\_\_\_\_ pesetas brutas mensuales. Este horario es excepcional. La Comisión de Seguimiento aprobará en qué Servicios y/o categorías se realiza, sin que se pueda considerar horario normalizado.

#### Subclave de Exceso de Horario

Se establece un plus para los Oficiales Mecánicos Conductores, en virtud del exceso de jornada que realizan, que se fija en \_\_\_\_\_ pesetas.

#### Otras Subclaves

Se mantienen las restantes subclaves en su actual regulación y cuantías.

La Comisión de Seguimiento procederá a su estudio, regulación y sistematización, elevándose, en su caso, a su aprobación por el Ayuntamiento Pleno antes del 31 de diciembre del 2000.

### GRATIFICACION POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

**Artículo 48.** Tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidos por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijadas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, ni pudiendo superar en ningún caso cada trabajador el número de ochenta horas anuales.

El valor de la hora extraordinaria en el 2000, será:

Grupo	Normales	Festivas
A		
B		
C		
D		
E		

La Corporación informará trimestralmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas a las Secciones Sindicales, especificando las causas, distribución por Servicios y relación nominal de los trabajadores que las realizaron, negociándose los puestos de trabajo sustitutorios a incluir en la OPE para disminuir tales horas en lo posible.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se creará un puesto de trabajo por cada ochocientas horas extraordinarias computadas por Departamento.

### CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

**Artículo 49.** Se aplicará una revisión salarial a los trabajadores de la Corporación en el supuesto de que el incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas fijado por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado sea superado por el Índice de Precios al Consumo registrado en cada uno de los años de vigencia de este Acuerdo. La base de la revisión será la mencionada diferencia porcentual, calculada en el periodo interanual de noviembre a noviembre, procurándose abonar en la nómina del mes de enero del año entrante.

Para los restantes años de vigencia del Acuerdo esta cláusula será negociada por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, utilizándose la misma fórmula establecida en el párrafo primero de este artículo.

En el año 2000, y con el fin de compensar la pérdida de poder adquisitivo del personal municipal, de conformidad y a los fines señalados en el artículo 19.1 a) de la Ley 41/1994 de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado y apartado A, párrafo 1.2. de la Resolución de la Secretaría de Estado de Hacienda de 29 de diciembre de 1995, se procederá a destinar a la consignación presupuestaria para Complemento Específico de Puesto la cantidad, única para personal funcionario y laboral, de pesetas (cantidad equivalente a un incremento retributivo del %), sin que ello suponga incremento global del Capítulo 1 de los Presupuestos Municipales para el año 2000.

### INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO

**Artículo 50.** Los trabajadores municipales podrán percibir indemnizaciones correspondientes a servicios prestados en la Corporación, según lo dispuesto en el artículo 23.4 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razones del servicio, con las posibles modificaciones posteriores que la Ley determine.

A aquellos trabajadores que por necesidades del servicio hubieran de prolongar su turno de trabajo, se les abonará los gastos que se les ocasionen (comida, cena, etc.).

## CAPITULO V

### PRESTACIONES SOCIALES

#### PENSION MINIMA DE JUBILACION

**Artículo 51.** El Ayuntamiento abonará las posibles diferencias, hasta llegar a la cantidad de **100.000** pesetas, a todos los trabajadores municipales que se vayan a jubilar con carácter forzoso, por cualquier causa, a partir del 1 de enero del año en curso, cuando la pensión no llegue a dicha cantidad, exceptuándose



## SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

aquellos que tengan otros ingresos por sueldo, jubilación, pensión, etc.

### OTRAS PENSIONES

**Artículo 52.** En las pensiones de viudedad, orfandad (hijos

menores de veintiún años) o para los padres de trabajadores municipales fallecidos en situación de activo o jubilados a partir del 1 de enero del **2000** el Ayuntamiento de Madrid abonará las posibles diferencias hasta llegar a la cantidad de **60.000** pesetas, exceptuándose aquellos supuestos en los que los beneficiarios tengan otros ingresos por sueldo, jubilaciones, pensiones, etcétera.



## SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

### MEJORAS DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

**Artículo 53.** Los trabajadores municipales que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal percibirán la prestación económica establecida para esta contingencia en el Régimen General de la Seguridad Social.

Durante esta situación, los trabajadores afectados percibirán, en concepto de mejora a la prestación por Incapacidad Temporal, las diferencias que correspondan hasta alcanzar el importe de las retribuciones por conceptos básicos y complementarios, salvo gratificaciones por servicios extraordinarios, que tuvieren asignados en la fecha de inicio de la situación de Incapacidad Temporal.

**Artículo 54.** La Incapacidad Temporal no altera la situación de servicio activo.

**Artículo 55.** El trabajador municipal en situación de Incapacidad Temporal continuará siendo beneficiario de todas las prestaciones sociales contempladas en el actual Acuerdo.

**Artículo 56.** Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir los trabajadores que simulen la persistencia de una enfermedad, acciones tales como: no asistencia a los reconocimientos médicos del Tribunal, retrasar deliberadamente la incorporación al puesto de trabajo una vez dictaminada la remisión de la enfermedad, y en general todas aquellas que incurrieran en fraude al Ayuntamiento, pretendiendo mantenerse en el percibo injustificado de la mejora por prestación de Incapacidad Temporal, provocarán la privación inmediata de la misma, quedando los beneficiarios obligados a reintegrar a los fondos municipales las cantidades percibidas desde la fecha que se hubiera determinado como inicial de la defraudación.

**Artículo 57.** Las normas anteriores no se aplicarán a los casos de enfermedad derivada de accidentes en acto de servicio, que se regirán por su normativa específica.

### AYUDAS POR NATALIDAD

**Artículo 58.** El trabajador/a percibirá la cantidad de **30.000** pesetas, de una sola vez, en concepto de ayuda de natalidad por hijo.

**Artículo 59.** Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipales, sólo se devengará una ayuda por natalidad.

**Artículo 60.** La petición deberá efectuarse en el plazo de seis meses desde la fecha del alumbramiento, transcurrido el cual queda caducado este derecho.

### AYUDAS POR MINUSVALIA FÍSICA O PSÍQUICA

**Artículo 61.** La ayuda para trabajadores con cónyuges o hijos con minusvalía física, psíquica o autistas iguales o superiores al 33% queda fijada en **40.000** pesetas mensuales.

Se podrá disfrutar de esta ayuda siempre que el minusválido no realice actividad retribuida superior al S.M.I. fijado para cada año, ni sea titular de pensión y su solicitud haya sido denegada por la Seguridad Social u otros organismos públicos.

La calificación de minusvalía se acreditará por dictamen emitido por las unidades de valoración del INSERSO.

Las solicitudes serán informadas por los Trabajadores Sociales de

los Servicios de Personal, quienes en su caso, podrán recabar los informes técnicos complementarios que consideren necesarios.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajador municipal, sólo se devengará una ayuda.

### AYUDA PARA TRABAJADORES, CONYUGES E HIJOS CON TRASTORNOS PSICOLÓGICOS

**Artículo 62.** La ayuda para trabajadores así como para su cónyuge e hijos con trastornos psicológicos queda fijada en **25.000** pesetas mensuales.

Las solicitudes serán informadas previamente por los Trabajadores Sociales de los Servicios de Personal, quienes podrán recabar los informes técnicos necesarios.

Esta ayuda solo podrá solicitarse para tratamientos no atendidos por la Red Sanitaria Municipal, Comunidad de Madrid o del INSALUD

### AYUDA POR ASISTENCIA PSIQUIÁTRICA

**Artículo 63.** El Ayuntamiento garantizará a los trabajadores municipales la asistencia psiquiátrica, requerida tanto por los trabajadores municipales y sus beneficiarios como por los pensionistas y sus beneficiarios, en tanto que la Seguridad Social y otros organismos públicos no cubran dichos servicios. )

Se consideran enfermedades asimilables aquellas que se reconozcan por la O.M.S.

Se garantizará a los trabajadores municipales la posibilidad, si así lo desean, de ser atendidos en los Centros de Salud del Ayuntamiento.

**Artículo 64.** Para tener derecho a estas prestaciones será necesario acudir a centros hospitalarios que, en cada momento, hayan sido autorizados para tal fin por la Corporación, respetándose los tratamientos anteriores a la firma de este Acuerdo.

Será necesaria la justificación de la existencia de la enfermedad psiquiátrica, y de la provisión del necesario volante de asistencia.

Las solicitudes serán informadas por los Trabajadores Sociales de los Servicios de Personal, que recabarán los informes técnicos necesarios justificativos de la demanda, siendo aprobados en la Comisión de Acción Social.

**Artículo 65.** En cualquier otro caso de asistencia psiquiátrica no contemplada en los supuestos anteriores, las solicitudes serán informadas previamente por los Trabajadores Sociales de los Servicios de Personal, antes de someterlas a la aprobación de la Comisión de Acción Social.

- El abono de la presente ayuda económica se realizará directamente a los centros hospitalarios que hayan prestado la asistencia psiquiátrica, guardándose la debida confidencialidad.

### AYUDA PARA PROTESIS, GAFAS Y SIMILARES

**Artículo 66.** Los trabajadores municipales tendrán derecho a una ayuda máxima de **80.000** pesetas anuales en cualquiera de los conceptos siguientes: gafas o lentes de contacto, prótesis dentales y auditivas, ortodoncias, material ortoprotésico y otras ayudas.

Estas ayudas serán satisfechas en su totalidad siempre y cuando no estén cubiertas por la Seguridad Social. Si ésta se hiciera cargo de parte de los gastos, sólo se abonará la diferencia



## SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

hasta completar la totalidad de los mismos, siempre que no se sobrepase la cuantía establecida para estas ayudas en el párrafo anterior.

**Artículo 67.** La unidad familiar se entenderá comprendida por aquellos miembros que están dados de alta por el trabajador en la

cadena familiar, así como las convivencias de hecho.

La cadena familiar será concretada por la Comisión de Seguimiento.

Si concurriese que varios de los miembros de la cadena familiar son trabajadores municipales, tendrá derecho a perci-



## SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

bir cada uno por separado la cantidad que establezca el vigente Convenio.

**Artículo 68.** Las solicitudes de ayudas que no están definidas en el artículo 66, serán estudiadas por la Comisión de Acción Social, quien, en su caso, determinará su concesión, aplicándose éstas al apartado de otras ayudas.

**Artículo 69.** El Ayuntamiento, con la finalidad de reducir costes, podrá concertar la colaboración de empresas especializadas en la materia, a través de la Comisión de Acción Social.

### AYUDA DE TRANSPORTE

**Artículo 70.** Los trabajadores municipales en activo así como los jubilados y pensionistas gozarán de una ayuda de transporte. Esta consistirá en la concesión del Abono Transporte Anual expedido por el Consorcio de Transporte de Madrid, conforme a su domicilio habitual, para los trabajadores en activo y pensionistas menores de 65 años y un Abono de Transporte anual para la Tercera Edad valedero para toda la Comunidad Autónoma de Madrid, para los jubilados.

La concesión de estos abonos será de carácter gratuito.

Estas ayudas serán renovables anualmente.

**Artículo 71.** Los trabajadores municipales con minusvalías motoras iguales o superiores al 33 por 100, según calificación emitida por el INSERSO, podrán optar por una de las siguientes modalidades:

a) **8.000** pts/mes para aquellos trabajadores que utilicen vehículo adaptado en sus desplazamientos al centro de trabajo.

b) La cantidad máxima de **1.500** pts/día trabajado para aquellos trabajadores que utilicen el servicio de taxi como medio de locomoción desde su domicilio habitual al centro de trabajo, previa justificación del gasto efectuado.

Estas ayudas serán incompatibles con el Abono de Transportes del Consorcio de Transportes de Madrid.

**Artículo 72.** La ayuda de transporte queda fijada en **150** pesetas por día de trabajo efectivo realizado por los trabajadores municipales que acrediten documentalmente su residencia habitual fuera del término municipal de Madrid, en aquellas zonas que no están cubiertas por el Consorcio de Transportes de Madrid.

Esta ayuda desaparecerá en el momento que dichas zonas de residencia queden cubiertas por el Consorcio de Transportes.

### AYUDAS POR SERVICIO MILITAR O PRESTACION SOCIAL SUSTITUTORIA

**Artículo 73.** La Corporación abonará a cada trabajador municipal durante el servicio militar o prestación social sustitutoria de carácter oficial o voluntario, una ayuda equivalente a la última retribución básica, que se devengará y abonará los meses de junio, septiembre y diciembre.

### ANTICIPOS URGENTES REINTEGRABLES

**Artículo 74.** Con cargo a los presupuestos del Ayuntamiento, podrá concederse a los trabajadores municipales en activo anticipos por una cuantía de **200.000,300.000 y 400.000** pesetas, reintegrables en un plazo de veinticuatro mensualidades.

La concesión será para los siguientes motivos:

- Alquiler primera vivienda (fianza).
- Adquisición de la primera vivienda. gastos notariales.

escrituras...

- Reparación de viviendas (urgentes) o que impliquen licencia de obra.
- Trámites de proceso de divorcio o separación.
- Gastos de sepelio por fallecimiento de cónyuges e hijos.

- Gastos extraordinarios producidos por siniestros.
- Gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social.
- Contraer matrimonio.

En cualquier caso habrá de justificarse el hecho que ocasiona la petición de dicho anticipo.

**Artículo 75.** La Comisión de Acción Social determinará los criterios para la concesión de estos anticipos y aprobará la concesión de los mismos, contando para ello con un informe previo de los Trabajadores Sociales de los Servicios de Personal.

### ANTICIPOS REINTEGRABLES SOBRE NOMINA

**Artículo 76.** El Ayuntamiento de Madrid y la Comisión de Acción Social negociarán con Caja Madrid y otras entidades bancarias y financieras la concesión de anticipos a un tipo bajo de interés para los trabajadores municipales en activo que tengan domiciliada su nómina en tales entidades.

### CONCESION DE CREDITOS

**Artículo 77.** Asimismo, los representantes del Ayuntamiento de Madrid negociarán con Caja de Madrid u otras entidades bancarias y financieras la concesión de créditos personales y créditos de vivienda a un tipo bajo de interés para los trabajadores municipales en activo que tengan domiciliada su nómina en dicha entidad.

### SEGURO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

**Artículo 78.** En la actualidad existe una póliza cuyos asegurados son todos los trabajadores municipales en situación de activo. Las condiciones de dicha póliza son las siguientes:

- Cobertura:
  - Fallecimiento: exclusivamente para aquellos casos de accidente sufrido durante el ejercicio de las ocupaciones profesionales.
  - Invalidez absoluta y permanente.
  - Invalidez parcial.
- Capitales garantizados:
  - Fallecimiento: 4.596.250 pesetas.
  - Invalidez permanente: 5.000.000 pesetas
  - \* Gran Invalidez : 6.250.000
  - Invalidez parcial, según baremo.

Las coberturas de esta póliza son complementarias a las suscritas en la Póliza colectiva de vida.

De esta forma, en caso de fallecimiento o invalidez permanente por causas laborales, la indemnización a percibir será la siguiente:

- Fallecimiento, 6.250.000 de pesetas.
- Invalidez permanente, 6.653.750 pesetas

Con ocasión de la renovación de esta póliza, la Corporación intentará extender su cobertura a las situaciones de invalidez total para la profesión habitual y la gran invalidez.



## SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

### SEGURO DE VIDA

**Artículo 79.** En la actualidad existe una póliza colectiva de vida cuyos asegurados son todos los trabajadores municipales en activo en las siguientes condiciones:

- Capital asegurado:

- Fallecimiento, 1.653.750 pesetas.  
Invalidez absoluta y permanente, 1.653.750 pesetas.
- Cobertura:
  - Fallecimiento, en caso de fallecimiento por cualquier causa, incluido por accidente, se abonará a los beneficiarios el capital base garantizado.



## SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

- Invalidez Absoluta y Permanente, en caso de invalidez absoluta para todo tipo de trabajo se abonará al propio asegurado el capital base asegurado.

Con ocasión de la renovación de esta Póliza, la Corporación intentará extender su cobertura a las situaciones de invalidez total para la profesión habitual y la gran invalidez.

### AYUDA ESCUELA INFANTIL (GUARDERIA)

**Artículo 80.** Todos aquellos trabajadores con hijos menores de 6 años y que no hayan comenzado los estudios de educación primaria obligatoria, recibirán una de las siguientes ayudas según resulte de la aplicación del baremo aprobado al efecto por la Comisión de Acción Social:

1. **8.000** pesetas.
2. **11.000** pesetas.
3. **14.000** pesetas.
4. **15.000** pesetas.

**Artículo 81.** Los plazos de presentación de las solicitudes serán los siguientes:

- Convocatoria ordinaria: meses de junio y julio.
- Convocatoria extraordinaria: mes de enero.

Las ayudas cubrirán el curso completo en el caso de la convocatoria ordinaria y la mitad de él, en el caso de la extraordinaria.

En los casos de nueva incorporación del trabajador al Ayuntamiento, o incorporación de altas médicas, la ayuda se concederá desde el mes en que se curse la solicitud.

### BECAS DE ESTUDIO

**Artículo 82.** Con el fin de promover la formación de los trabajadores y en coordinación con los programas de formación del personal del Ayuntamiento, se establecerán convocatorias de becas de estudio con un fondo a determinar por la Comisión de Formación.

**Artículo 83.** La administración y distribución de este fondo se realizará por la Comisión de Formación, la cual efectuará la correspondiente convocatoria anual y en su distribución, necesariamente, se considerará la importancia de los estudios a realizar y la situación económica del solicitante, siendo la cuantía de la beca proporcional a cada tipo de estudios, sin perjuicio de otros criterios que la Comisión estime necesarios.

### BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES MUNICIPALES

**Artículo 84.** Se establece una ayuda de escolaridad, a percibir por el trabajador en servicio activo durante el año, que tengan hijos menores de 25 años escolarizados:

- a) Durante el plazo del 10 de septiembre al 10 de Octubre de cada año, podrán solicitar la ayuda escolar, abonándose en el mes de Noviembre siguiente.
- b) La presentación de los justificantes será en el mes de Octubre, a excepción de los estudios universitarios, que podrán presentarse hasta el 31 de Diciembre.
- c) Será incompatible con cualquier tipo de beca o ayuda.
- d) Las cuantías serán las siguientes:  
-Educación Infantil, Primaria y Secundaria

**1er ciclo :10.000 pts.**

- Educación Secundaria 2º ciclo FP Grado Medio: 15.000 pts.
- FP Ciclo Superior, Estudios Universitarios y Pruebas de Acceso a la Universidad: 20.000 pts.

**Igualmente, se establece una ayuda para el trabajador que curse estudios, establecidos en los tramos anteriormente expuestos.**

**Artículo 85.** En caso de Fallecimiento del trabajador municipal por causa de accidente laboral, los estudios de sus hijos (de 0 a 27 años) serán becados con cargo al Ayuntamiento.

Los estudios becados comprenderán desde la escuela infantil hasta los universitarios. En la beca quedarán incluidos los siguientes componentes:

- Ayuda compensatoria.
- Ayuda de transporte.
- Ayuda de comedor.
- Material escolar.
- Tasas de matrícula.

Anualmente se publicará la convocatoria correspondiente, debiendo los interesados solicitar éstas.

### RESPONSABILIDAD CIVIL

**Artículo 86.** El Ayuntamiento ha suscrito para todo el personal del Ayuntamiento un Seguro de Responsabilidad Civil por los daños que puedan causar en el ejercicio de sus funciones.

**Artículo 87.** El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores municipales que lo soliciten y la precisaren para todo tipo de conflictos que ocasionen responsabilidad civil o penal derivados de la prestación del servicio, bien a través de sus propios servicios jurídicos, bien a través de servicios jurídicos concertados.

### FONDO DE ACCION SOCIAL

**Artículo 88.** Durante los años de vigencia del presente Convenio queda establecida una asignación global de **50.000.000** de pesetas anuales, revisables, para atender necesidades sociales de los trabajadores municipales.

**Artículo 89.** En la Comisión de Acción Social se negociará con el Instituto Municipal de Deportes la utilización ventajosa de sus instalaciones por parte de todo el personal del Ayuntamiento de Madrid.

Asimismo, se efectuarán gestiones con el Área de Cultura, Educación, Juventud y Deportes y con los Servicios de Coordinación Territorial para negociar las condiciones mas favorables para la asistencia de todo el personal municipal a los servicios Culturales, de ellos dependientes.

### COMISION DE ACCION SOCIAL

**Artículo 90.** La Comisión de Acción Social será única y estará integrada por representantes de la Corporación Municipal y de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, siendo su presidente el Concejales del Área de Régimen Interior y Personal o persona en quien éste delegue.

En ella se coordinará la acción social para todo el personal activo del Ayuntamiento, así como para sus jubilados y pensionistas.



## SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

### COMPETENCIAS DEL COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD

**Artículo 91.** Ningún miembro de esta Comisión podrá participar en la concesión de ayudas, becas, etc., cuando éstas se hayan solicitado por alguno de ellos.

**Artículo 92.** Su misión será la de aplicar los preceptos de este Acuerdo, relativos a derechos sociales, la de efectuar las correspondientes propuestas y la determinación de los criterios para la concesión de las ayudas municipales de carácter social.

La Comisión de Acción Social se reunirá como mínimo una vez al mes y su funcionamiento lo regulará su propio Reglamento.

### CAPITULO VI

#### CONDICIONES Y GARANTIAS SINDICALES

**Artículo 93.** En cuanto a derecho de reunión, garantías y derechos sindicales se estará al contenido del Acuerdo firmado entre la Concejalía de Régimen Interior y Personal y los representantes de las Centrales Sindicales, que recoge las disposiciones y acuerdos hasta ahora existentes en la materia.

### CAPITULO VII

#### SEGURIDAD E HIGIENE COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD

**Artículo 94.** El Comité de Seguridad y Salud, que será único para todo el Ayuntamiento de Madrid, se configura como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos. Siendo el instrumento legal al servicio del Ayuntamiento y su persona para el cumplimiento de las prescripciones legales en dicha materia.

**Artículo 95.** La Corporación, en aplicación de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, establece, previa negociación con los Sindicatos representativos, los Delegados de Prevención, en número aproximado de treinta, con su correspondiente crédito horario, que no necesariamente serán miembros de la Junta de Personal ni del Comité de Empresa. A estos efectos será órgano competente el Comité Municipal de Seguridad y Salud.

Las medidas derivadas del contenido del párrafo precedente, serán de aplicación provisional a los colectivos de Policía y Protección Civil en tanto no se promulgue la normativa específica en la materia, aplicable a estos Colectivos.

**Artículo 96.** El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por 20 miembros, 10 de las Organizaciones Sindicales representativas, de acuerdo a su representatividad, y 10 representantes de la Corporación.

Serán representantes de la Corporación: El Concejal Delegado del Área de Régimen Interior y Personal o persona en quien delegue, que lo presidirá; el Concejal Delegado del Área de Salud y Consumo, o persona en quien delegue; el Responsable de Relaciones Sindicales; el Director de Servicios de Salud; el Director de Servicios Internos; el Jefe del Departamento de Salud Laboral; el Jefe del Departamento de Compras; el Jefe del Departamento de Mantenimiento de Edificios Municipales; un Técnico del Área de Seguridad; un miembro de la Comisión de Discapacitados. Además, como Secretario actuará un funcionario municipal, sin voto, del Área de Régimen Interior y Personal.

**Artículo 97.** Son funciones del Comité de Seguridad y Salud:

a) Promover el conocimiento y observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

b) Conocer directamente y recibir información en relación con los riesgos (profesionales) para la vida y la salud de los trabajadores municipales, y para los bienes y objetos del Ayuntamiento de Madrid, y en concreto conocer las reclamaciones del personal y los expedientes en materia de Seguridad y Salud.

c) Interesarse por la práctica de reconocimientos médicos iniciales y ordinarios especiales y específicos para cada puesto de trabajo. Realizar estudios biológicos según la exposición de riesgo en el puesto de trabajo.

d) Estudiar las situaciones de peligrosidad y riesgo que conozca, y los accidentes ocurridos, analizar sus causas y realizar propuestas concretas de prevención motivadas y razonadas con expresa indicación de la urgencia y prioridad, para lo cual se llevará un registro de accidentes. Elaborar un cuadro de enfermedades y riesgos profesionales de cada servicio.

e) Confeccionar un fichero de los locales del Ayuntamiento y una relación de las circunstancias más relevantes de los mismos, en relación con la Seguridad y Salud, para cuyo estudio y control los Servicios de Personal facilitarán cuantos datos sean necesarios.

f) Promover cauces concretos de formación de personas, equipos o comisiones especiales cuando sean necesarias, para recibir educación sanitaria orientada a la prevención general y específica sanitaria permanentemente actualizable; realizar campañas de información y mentalización del personal (directivos, técnicos, mandos intermedios y demás trabajadores municipales...), en orden a la prevención de enfermedades profesionales y de riesgos, sobre todo los inútiles e innecesarios, y a la adopción de medidas frente a los inevitables, y especialmente aquellas relacionadas con la drogodependencia, así como riesgos laborales.

g) Promover el conocimiento y observación de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud, ya sea por la presente ley o futura, las específicas del Ayuntamiento de Madrid o las emanadas del propio Comité de Seguridad y Salud.

Conocer directamente, recibir información en relación con los riesgos para la vida y salud de los trabajadores municipales, buscando, controlando y proponiendo su eliminación, siempre que sea posible, de los riesgos en su origen y proponiendo la protección colectiva y la individual.

h) Informar y hacer propuestas a tener en cuenta en la negociación de los convenios colectivos y desarrollar los aspectos y acuerdos que contengan los convenios colectivos en materia de Seguridad y Salud.

i) Velar por la ejecución de los acuerdos del Pleno del Ayuntamiento u otros órganos competentes en materias de Seguridad y Salud.

j) Informar en expedientes de obras nuevas y de reforma de locales municipales, cuando se les plantee, con carácter previo, los aspectos relativos a la Seguridad y Salud.

k) Cuando en un lugar de trabajo existan obras de reforma, remodelación o acondicionamiento y éstas afecten a la integridad física del trabajador municipal, o perturben el normal desarrollo del trabajo, dichas obras se tendrán que suspender hasta que se tomen las medidas para acabar con los riesgos o si por la idiosincrasia de las obras no se pudieran reducir los mismos, los trabajadores municipales tendrán que desalojar el lugar de trabajo o habilitar otro lugar cercano mientras duren las obras.

l) Redactar una Memoria anual sobre las actividades realizadas.



## SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL (FSP-UGT Madrid)

11) Al menos, cada seis meses se revisarán los casos de accidentes y enfermedades profesionales y las medidas de prevención adoptadas.

m) En el Comité de Seguridad y Salud se establecerán los útiles de trabajo y vestuario más adecuados para cada puesto de trabajo, así como el tiempo de duración de estos, interviniendo en los procesos de adquisición de los mismos a efectos de supervisar la calidad e idoneidad de lo adquirido.

n) Inspeccionar libremente todos los lugares y centros de trabajo, requiriendo las opiniones y observaciones de los trabajadores

municipales que se consideren oportunas.

o) El Comité de Seguridad y Salud velará por la ejecución de los acuerdos que en el mismo se adopten; dichos acuerdos serán vinculantes y se tomarán por mayoría, siendo de obligado cumplimiento en los términos y plazos que se acuerden.

p) Se proveerá anualmente de un fondo para utensilios, aparatos de medidas y seguridad, estudios, informes, encuestas, etc., que deberán ser aprobados por el Comité.

q) Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente para la salud de la mujer embarazada o

en el feto, ésta podrá cambiar el turno, u ocupar un puesto de trabajo diferente, compatible con su estado, sin menoscabo de sus derechos económicos o profesionales. en tanto dure el hecho que lo motive, se le reservará su puesto de origen, previo certificado médico correspondiente.

r) Desarrollo y aplicación del Reglamento de Puestos Adaptados y la realización de un Catálogo de este tipo de puestos.

**Artículo 98.** La competencia del Comité de Seguridad y Salud alcanza a todos los centros o lugares de trabajo del Ayuntamiento de Madrid, a excepción de los que tienen estatuto propio, como el I.M.D., C.E.M.I., etc.

**Artículo 99.** El Comité de Seguridad y Salud se reunirá una vez al mes, y su funcionamiento lo regulará su propio reglamento, que se aprobará en la primera sesión.

## RECONOCIMIENTO MEDICO

**Artículo 100.** Anualmente se efectuará un reconocimiento médico, a todos los trabajadores municipales, con respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Del resultado de los reconocimientos se informará a los trabajadores afectados, comunicándose en su caso a los Servicios de Personal las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el trabajador municipal justifique documentalmente que se encuentra sometido a tratamiento médico adecuado. La periodicidad de los reconocimientos se reducirá en aquellos servicios y para los trabajadores que, por sus condiciones de trabajo, se estime conveniente.

**Artículo 101.** Cada tres años se hará un chequeo médico completo al personal municipal.

## DEL PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

**Artículo 102.** La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que el personal que presta sus servicios en los denominados Servicios Especiales, que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sea destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo; ello, a ser posible, dentro del mismo Servicio al que está adscrito.

**Artículo 103.** Las personas de más de cincuenta y cinco años que realizan su trabajo en el turno de noche tendrán prioridad en los concursos de traslado para pasar a efectuarlo en turno de día. En tal supuesto dejarán de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad tuvieran asignadas. Siempre que sea factible no se destinarán al turno de noche a los mayores de cincuenta y cinco años.

**Artículo 104.** Ningún Policía mayor de cincuenta y cinco años vendrá obligado a prestar servicio en la vía pública.

El Ayuntamiento los acoplará en los puestos de trabajo existentes en las diferentes dependencias municipales, si existiesen, a petición del interesado y manteniendo sus derechos y condición de la categoría de Policía Municipal.

**Artículo 105.** En colaboración con los Servicios de Protección Civil, se realizarán prácticas sobre situación de emergencia en todos y cada uno de los centros municipales.

## CAPITULO VIII

### ACCESO, PROMOCION Y FORMACION

#### OFERTA DE EMPLEO

**Artículo 106.** Será objeto de negociación la preparación de la Oferta de Empleo que se realice anualmente en el Ayuntamiento, así como la plantilla presupuestada cada año.

En la Oferta Pública de Empleo de los años de vigencia de este acuerdo, se contemplarán las necesidades a cubrir para el correcto funcionamiento del Ayuntamiento. El criterio a seguir en todo momento será cubrir en primer lugar las plazas por promoción interna y traslados. Se convocarán en Oferta Pública de Turno Libre las plazas necesarias después del citado proceso.

Las pruebas selectivas derivadas de la Oferta Pública de Empleo se desarrollarán dentro del mismo ejercicio de su aprobación.

En la referida Oferta Pública de Empleo se contemplarán aquellas jubilaciones que sea necesario cubrir.

#### SISTEMA DE ACCESO

**Artículo 107.** La selección del personal municipal se hará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante la convocatoria a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, potenciando la promoción interna del personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento, en las líneas establecidas en los Acuerdos Administración-Sindicatos de 15 de septiembre de 1994. Las pruebas selectivas se agilizarán, dando prioridad a las pruebas objetivas de corrección mecánica, preservando en todo momento el rigor en la correcta ejecución de las pruebas, y respetando la legalidad vigente.

Se negociarán las bases de convocatorias con los Sindicatos representativos, formando parte de los Tribunales con voz y su voto.

**Artículo 108.** Durante el año 1999, y con arreglo a la legislación vigente, se culminará el proceso de funcionarización del Personal Laboral que reuna las siguientes condiciones:

- Haber adquirido con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 23/1988 de 28 de Julio de 1988, y mediante procedimiento selectivo, la condición de Laboral fijo.

- Haber adquirido dicha condición con posterioridad a la fecha referida en virtud de pruebas selectivas convocadas con anterioridad a la misma.

A tal efecto, dentro del plazo de tres meses desde la aprobación por el pleno de la presente revisión del convenio, se publicará en el Boletín Oficial del Ayuntamiento, la correspondiente convocatoria pública, a fin de que los interesados que reunan los requisitos exigidos y opten por la funcionarización, puedan ejercitar su derecho a la misma.

En las contrataciones de funcionarios interinos, se tendrá en cuenta, siempre que sea posible, la lista de opositores, debidamente ordenada, que habiendo aprobado al menos una de las pruebas selectivas (exámenes), no obtuvieron plaza en la correspondiente convocatoria. Cuando no sea posible, por no existir dicha lista, se tendrán en cuenta los criterios de profesionalidad, formación y adaptación al puesto de trabajo, conforme a lo establecido en las normas legales aplicables.

Por motivos de urgencia o de necesidad, se podrán nombrar nuevos funcionarios interinos o laborales, cuyas contrataciones se realizarán a través del Grupo de trabajo constituido a estos efectos en el seno de la Mesa por el Empleo. La plaza que ocupen los interinos de nueva contratación saldrá

en la OPE siguiente.

**La Mesa por el Empleo estará presidida por el Concejal de Personal o persona en quien delegue,** La Corporación se compromete a articular un proceso progresivo, según las posibilidades reales, de seguridad en el empleo mediante la sustitución de interinos por funcionarios de carrera, a través de la convocatoria de las oportunas pruebas selectivas, con más incidencia en las categorías con mayor proporción de interinos y tendiendo a concluir el proceso en el periodo 1996-1999.

En las contrataciones de funcionarios interinos, se tendrá en cuenta, siempre que sea posible, la lista de opositores, debidamente ordenada, que habiendo aprobado al menos una de las pruebas selectivas (exámenes), no obtuvieron plaza en la correspondiente convocatoria; cuando no sea posible por no existir dicha lista, se tendrán en cuenta los criterios de profesionalidad, formación y adaptación al puesto de trabajo conforme a lo establecido en las normas legales aplicables.

## PROMOCION INTERNA

**Artículo 109.** La Corporación fomentará la promoción interna, intentando llegar al máximo que permita la legalidad vigente.

Las pruebas selectivas correspondientes contemplarán los mecanismos necesarios en cada caso para instrumentar de una forma justa y eficaz el ascenso por promoción interna, estableciéndose la exención de aquellas materias cuyo conocimiento haya quedado suficientemente acreditado para el acceso a la Subescala de origen. Cuando el sistema a utilizar sea el concurso-oposición, en la fase de concurso se valorarán, entre otros méritos, la antigüedad, el grado, así como la formación recibida.

El turno de Promoción Interna será separado del Libre, en cuanto a listas, puntuaciones, exámenes, etcétera, asegurándose que no competirán con aspirantes de turno Libre. Asimismo podrán realizarse convocatorias independientes reservadas a promoción interna.

**Artículo 110.** Durante la vigencia del Acuerdo la Corporación Municipal y Sindicatos se comprometen a desarrollar el proceso que permita dedicar al trabajo propio de su respectiva categoría profesional a aquellos trabajadores que vienen desarrollando tareas distintas a las de su categoría profesional, con la excepción de aquellas personas destinadas o que se destinen a puestos adaptados y/o de segunda actividad.

## PROMOCION PROFESIONAL. CONCURSOS

**Artículo 111.1.** Los funcionarios de carrera poseen un grado personal que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

2. La adquisición del grado personal y la garantía de nivel de puesto de trabajo, se regula de acuerdo con la legislación vigente.

3. Hasta tanto se apruebe la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Madrid y con objeto de que exista la conveniente homogeneización de los trabajadores de otras Administraciones Públicas, el cómputo de tiempo necesario para la adquisición del grado personal se iniciará a partir del 1 de enero de 1985.

4. Los trabajadores municipales que obtengan un puesto superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

5. Los trabajadores municipales tendrán derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñen, al percibo al menos del complemento de destino de los puestos de nivel correspondiente a su grado personal consolidado.

Cuando no sea posible la asignación a un trabajador de un puesto de trabajo de los niveles correspondientes a su grado personal, se le atribuirá el desempeño provisional de un puesto

correspondiente a su Cuerpo o Escala.

**Artículo 112.** Los trabajadores municipales tendrán preferencia para ocupar plazas vacantes del mismo grupo, con nivel de complemento de destino superior al de la que estén ocupando, mediante la participación en concursos de carácter interno, según las bases aprobadas en julio de 1990, o sucesivas si las hubiere.

Antes del 30 de septiembre de 1996, se adecuarán las Bases Generales para los concursos de provisión de puestos de trabajo de 30 de julio de 1990, que se aplicarán a los traslados y provisión de Jefaturas de nivel igual o inferior al 24.

**Artículo 113.** Todos los trabajadores municipales adscritos a cualquier plaza en calidad de funcionario de carrera o laboral fijo, con nivel igual o inferior al 24, con anterioridad al Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Madrid, de fecha 27 de mayo de 1992, que aprobó el Convenio 1992-1995, consolidaron definitivamente su plaza en la calidad que ostenten, excepto aquellos de libre designación.

Todas las vacantes que se produzcan, a partir de esa fecha, de los niveles 24 e inferiores, excepto las contempladas en la Disposición Transitoria Primera de las Bases Generales que habrán de regir la provisión de Puestos de trabajo, aprobadas por Acuerdo Plenario de julio de 1990, se cubrirán en el último trimestre de cada año por concurso.

Asimismo, se realizará, al menos, un concurso de traslados anual de jefaturas y vacantes.

## PROVISION DE PUESTOS

**Artículo 114.1.** Los cambios de turnos o traslados de duración inferior a dos meses podrán efectuarse siempre que las necesidades del Servicio lo requieran, procurando que los mismos tengan carácter voluntario.

2. Los traslados de turnos o puestos de trabajo que vayan a tener una duración superior a dos meses se regirán por las siguientes normas:

a) La Concejalía de Régimen Interior y Personal, con la consiguiente publicidad, anunciará los puestos de trabajo que deban cubrirse, especificando el plazo de presentación de solicitudes, las características del puesto de trabajo, así como los requisitos que deban reunir los aspirantes.

b) Con carácter provisional, la Concejalía de Régimen Interior y Personal podrá destinar a un trabajador a puesto de trabajo distinto del que ocupaba. En este supuesto habrá de publicarse la plaza, de modo simultáneo, con el fin de proceder a su cobertura.

c) Si no existiesen voluntarios para proveer dichos puestos, la Concejalía de Régimen Interior y Personal, consultadas las Secciones Sindicales, determinará quiénes deben cubrirlos.

3. Siempre que no existiese causa razonada que lo impida, se autorizarán las permutas de puestos de trabajo o turno entre los trabajadores de la misma clase y nivel que reúnen los requisitos pertinentes.

4. La regulación de estos cambios de turnos o traslados se incluirá en las Bases Generales para los concursos de provisión de puestos de trabajo.

## PLANTILLA

**Artículo 115.** La Corporación adaptará su plantilla a las necesidades funcionales y organizativas de la misma, adoptándose las medidas oportunas para la creación de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de servicios profesionales de carácter permanente.

Por otra parte, y siguiendo las directrices de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 30/84, por la que se crea el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, se creará, de conformidad con el informe que al respecto emita el Ministerio de Administraciones Públicas, en la plantilla municipal, con motivo de la aprobación del Presupuesto para el ejercicio 1997, la Subescala de

Gestión (Administración General), cubriéndose a través de la Oferta de Empleo Público dichas plazas mediante promoción interna.

Se negociarán los procesos de reestructuración de los Servicios municipales, y las modificaciones de plantilla, si las hubiere.

**Artículo 116.** Durante la vigencia del presente Acuerdo se procederá a la elaboración del Catálogo o Relación de Puestos de Trabajo, garantizándose la participación sindical en la misma, facilitando la Corporación los Medios necesarios al efecto.

**Artículo 117.** La Corporación estudiará todas las peticiones de jubilación anticipada que se soliciten.

## GESTION DE SERVICIOS

**Artículo 118.** Se tomarán en consideración las propuestas sindicales sobre los cambios en las modalidades de prestación de servicios (o formas de gestión de los mismos) y se adoptarán medidas, en tales casos, para que no se modifique la relación del empleo del personal municipal afectado.

Se mantendrán los servicios en el área de gestión pública, evitando su privatización.

## FORMACION

**Artículo 119. 1.** La Corporación, a través de la Concejalía del Área de Régimen Interior y Personal, Departamento de Formación, promoverá la realización de Cursos y acciones diversas de formación dirigidas a todos los trabajadores municipales.

La Corporación destinará a estos fines en el ejercicio 1996 la cantidad de cuarenta y dos millones de pesetas.

La Corporación y los Sindicatos se comprometen a colaborar solidariamente en la obtención de fondos externos para financiar las actividades formativas.

2. La Comisión Municipal de Formación se establece como un medio para coordinación y estudio de las necesidades de formación.

Las iniciativas de las actividades de formación y prioridad de las mismas serán determinadas por el Departamento de Formación, Interlocutores de Áreas y Representantes Sindicales, siendo dichas propuestas vistas y aprobadas en la Comisión Municipal de Formación.

3. El Plan Municipal de Formación será aprobado, en el primer trimestre de cada año, por la Comisión Municipal de Formación.

4. La asistencia a los Cursos con las variables, nivel de los mismos, horas invertidas y en su caso, calificaciones, tendrá relevancia dentro de la normativa vigente, para la promoción del trabajador municipal.

5. En cada programa, será determinado por el Departamento de Formación, Interlocutores de Áreas y Comisión de Formación el horario del curso, su coincidencia o no -total o parcialmente- con el horario de trabajo, así como su voluntariedad y obligatoriedad, considerándose obligatorios aquellos cursos cuyo contenido sea imprescindible o para el desarrollo de su puesto de trabajo o cuando las necesidades del Servicio así lo determinen. Estos cursos obligatorios se realizarán en la jornada laboral. En otro caso se negociarán las oportunas compensaciones.

6. De las actividades formativas programadas se efectuará la correspondiente evaluación, en donde se reflejará la calidad de la formación impartida y la rentabilidad y eficacia de la misma.

dos al expediente personal de cada trabajador.

8. Se establecerán convenios con el INEM, INAP y otros Centros de Formación dependientes de las Administraciones Públicas, en la medida en que sea necesario, para satisfacer las necesidades planteadas.

9. La Comisión Municipal de 7. El aprovechamiento y asistencia de los participantes se evaluará con la obtención del correspondiente diploma de aprovechamiento (calificaciones obtenidas, asistencia al 85 por 100 de las sesiones del Curso). Dichos Diplomas serán incorpora Formación estará representada en las Escuelas de Formación existentes.

**Artículo 120.** La Corporación creará una Escuela de Formación y se compromete durante el año 1996 a facilitar unas Instalaciones adecuadas para el desarrollo digno de las tareas de formación, con los medios necesarios.

Estas Instalaciones podrán ser utilizadas por las Centrales Sindicales del Ayuntamiento de Madrid, previa autorización del Concejal de Régimen Interior y Personal.

La Comisión de Formación estudiará el procedimiento adecuado para regular el uso compartido de tales Instalaciones que, en todo caso, será coordinado por el Servicio correspondiente.

A través de este Centro se planificará las actividades formativas, en especial la formación continua que se realizará de acuerdo con su legislación y pactos que los originan.

En todo caso, las Academias de Policía Municipal y Bomberos mantendrán su actual estructura, régimen y autonomía de funcionamiento.

## CAPITULO IX

### PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

#### CONCESION DE LA MEDALLA DE MADRID

**Artículo 121.** La concesión de la Medalla de Madrid a los trabajadores municipales por méritos contraídos en el desempeño de su cargo se regirá por las normas contenidas en los artículos siguientes.

**Artículo 122.** La petición de la Medalla de Madrid podrá iniciarse:

entes públicos a) Por la Alcaldía Presidencia.

b) Por los Concejales del Área, Servicios o Municipales de Distrito, cuando se refiera al personal adscrito, a sus ámbitos respectivos.

c) Por las Centrales Sindicales.

d) Por el Secretario General, los Directores de Servicios, recabando, en su caso, el criterio del Concejal respectivo.

**Artículo 123.** Todas las peticiones se tramitarán a través del Departamento de Gestión de Personal que, a la vista del expediente personal, informará sobre los servicios prestados, sanciones, premios, menciones honoríficas, rendimiento y cuantas circunstancias hagan referencia al comportamiento y servicios del mismo.

**Artículo 124.** Se elevarán las actuaciones a la Alcaldía Presidencia para que disponga si procede o no la instrucción del oportuno expediente. Para ello habrán de reunirse unos requisitos previos, que son:

a) Haber prestado, como mínimo, veinte años de servicios efectivos a la Corporación.

b) No haber sido objeto de notas desfavorables o sanciones de cualquier clase, entendiéndose subsistentes a estos efectos las que fuesen canceladas de forma reglamentaria.

**Artículo 125.** Por parte de la Alcaldía Presidencia se designará de entre los Concejales un Juez Instructor, y el resultado favorable será llevado a la Comisión Informativa de Personal y Régimen Interior, para su ulterior aprobación por el Ayuntamiento en Pleno, si procediera.

**Artículo 126.** Además de los requisitos generales señalados en el artículo 124, serán necesarios:

a) Para la concesión de la Medalla de Bronce, la conducta ejemplar continuada, que rebase de forma evidente el comportamiento normal exigible.

b) Para la concesión de la Medalla de Plata, el desempeño por el trabajador municipal de sus cometidos en forma tal que suponga mejoras notorias en el funcionamiento del servicio municipal que tenga encomendado.

c) Para la concesión de la Medalla de Oro, la conducta excepcional del trabajador municipal en circunstancias extraordinarias o el desempeño de su gestión en forma tal que de la misma haya resultado un aumento evidente del prestigio de la Corporación frente a los administrados y otros, o una mejora esencial en la organización y prestación de los servicios municipales.

**Artículo 127.** Con el fin de evitar la prodigalidad, contraria al significado de las recompensas honoríficas que poseen, las Medallas de Madrid no podrán otorgarse, anualmente, en número superior a: una para las de oro, tres para las de plata y será ilimitado para las de bronce.

En caso de no concesión del número máximo anual referido para poder acumularse a otros años será preciso acuerdo expreso del Ayuntamiento Pleno, previo informe de la Comisión Informativa de Personal y Régimen Interior.

**Artículo 128.** Cualquier sanción administrativa o penal de los trabajadores municipales a quienes se haya concedido la Medalla de Madrid, supondrá la privación automática de la misma, exceptuándose, por una sola vez, la sanción de falta leve.

**Artículo 129.** La propuesta de imposición de sanción por falta grave a personas que se hallen en posesión de la Medalla de Madrid deberá ser necesariamente informada por la Comisión Informativa correspondiente.

**Artículo 130.** La concesión se efectuará, en cuanto sea posible, coincidiendo con la festividad de San Isidro, Patrono de Madrid.

## **PREMIO POR RENDIMIENTO Y AÑOS DE SERVICIO**

**Artículo 131.** Se establece, a partir de la aprobación por el Pleno de este acuerdo, un premio para aquellos trabajadores municipales que cuenten con más de **veinte** años de servicio efectivos al Ayuntamiento de Madrid y hayan demostrado una especial eficacia y rendimiento en el Servicio.

**Artículo 132.** Podrán ser beneficiarios de estos premios:

1. **Los trabajadores en activo que lo soliciten dentro del plazo de los 30 días hábiles siguientes a la fecha de cumplimiento de cada uno de los tramos establecidos de veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco y cuarenta años.**

2. El viudo/a y los hijos que dependieran económicamente de aquellos a quienes se refiere el artículo anterior, en los supuestos siguientes referidos a los mismos:

a) Que hubiesen fallecido encontrándose en situación activa.

b) Que, jubilado, fallezca sin haber formulado solicitud.

c) Que no hubiese recaído aún resolución en la petición realizada al ocurrir el fallecimiento del jubilado.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no se reconocerá la condición de beneficiario al cónyuge superviviente que, en virtud de sentencia firme, se encontrase separado del causante.

**Artículo 133.** Para la concesión de este premio se precisará que el trabajador municipal cuente con más de **veinte** años de servicio efectivo al Ayuntamiento de Madrid, computándose como tales los prestados a Ayuntamientos anexionados al primero. Asimismo, se precisará que no haya sido objeto de sanción derivada de expediente disciplinario, salvo que haya sido cancelado, con excepción de la de apercibimiento.

Se computarán también como años de servicio efectivos los transcurridos en situación de Incapacidad Temporal o larga enfermedad, los prestados en organismos relacionados con la

Administración Local, en otros Ayuntamientos del territorio nacional o de las antiguas plazas de soberanía.

**Artículo 134.** El importe de los premios, en razón a los años de servicio prestados por el trabajador y al sueldo último, será el siguiente:

a) De **tres** mensualidades, si cuenta con **veinte** años y menos de **veinticinco**.

b) De **seis** mensualidades, si cuenta con veinticinco o más años y menos de **treinta**

c) De **nueve** mensualidades, si cuenta con **treinta** y menos de **treinta y cinco** años.

d) De **doce** mensualidades, si cuenta con **treinta y cinco** y **menos de cuarenta**.

e) De **dieciocho** mensualidades y **concesión de la Medalla de Madrid, si cuanta con cuarenta y menos de cuarenta y cinco**

f) De **veinte** mensualidades y **propuesta de la Medalla de Madrid si cuenta con cuarenta y cinco o más**.

Se considerará como último sueldo percibido a estos efectos la retribución básica correspondiente al cargo que ostentase en propiedad el trabajador al **tramitarse la petición**.

**Artículo 135.** El procedimiento de tramitación se ajustará a las siguientes fases:

a) *Iniciación.* Los expedientes se incoarán a instancia de parte. Estarán legitimados para formular la solicitud aquellas personas que puedan ostentar la cualidad de beneficiarios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 132; en el supuesto del epígrafe 2 c) del mencionado artículo deberá necesariamente instarse subrogación dentro de los seis meses siguientes al fallecimiento.

b) *Instrucción.* El expediente deberá ser informado por el Jefe del Departamento último donde el trabajador municipal haya prestado servicio, por el Concejal Responsable del Área, Servicio o Junta Municipal de Distrito, así como por el jefe del Departamento y Concejal al que hubiese figurado adscrito, si el destino en aquellos otros fuese inferior a un año, en orden a la conducta observada, en cuanto a disciplina, puntualidad, vocación, rendimiento y eficacia, y sobre los beneficios extraordinarios que hubieran podido derivarse para la Corporación de su actividad.

c) *Resolución.* La resolución corresponderá a la Alcaldía Presidencia, de acuerdo con las cantidades presupuestadas al respecto.

**Artículo 136.** La Alcaldía Presidencia podrá disponer excepcionalmente la incoación del oportuno expediente siempre que, a su juicio, concurren en el trabajador municipal determinadas circunstancias relevantes, suficientes para hacerle merecedor del premio, dispensándole de los requisitos exigidos en el artículo 133, en cuyos supuestos el importe del premio será de seis mensualidades.

## **PREMIO ESPECIAL POR ANTIGÜEDAD**

**Artículo 137.** Se establece un premio especial de antigüedad, a los veinticinco años de servicio, consistente en el disfrute de, por una sola vez, diez días adicionales de vacaciones, de un diploma y un emblema de la Corporación. Dichos días habrán de disfrutarse en condiciones idénticas a las establecidas para el disfrute de las vacaciones ordinarias.

## **REGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 138.** El cuadro de faltas y sanciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, así como el procedimiento y Régimen Disciplinario en general, se acomodará al Reglamento aprobado por el Real Decreto 33/86, de 10 de enero, de aplicación a los trabajadores locales con carácter supletorio, sin perjuicio de las normas específicas vigentes aplicables.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**PRIMERA** Las Comisiones de Seguimiento, Acción Social y de Formación serán únicas para todo el Ayuntamiento de Madrid, ejerciendo sus funciones coordinadas en el ámbito del personal traba-bajador municipal y laboral, en la forma que se determina en este Acuerdo-Convenio, y que establezcan sus reglamentos.

### SEGUNDA

Asimismo será único el Comité de Seguridad y Salud para todo el Ayuntamiento de Madrid, sin perjuicio de que éste pueda organizarse para su mejor funcionamiento en Comisiones o Ponencias de trabajo.

### TERCERA

Durante el presente año **1996**, se procederá al estudio de las pensiones causadas con anterioridad al 1 de abril de 1993, en orden a fijar más pensiones mínimas por jubilación y otras pensiones, para lograr su actualización progresiva durante la vigencia de este Acuerdo.

A estos fines se adscribe el fondo previsto en la Disposición Adicional Octava del Convenio 1988/1991.

### CUARTA

(Para paliar las posibles disfunciones resultantes de los acuerdos plenarios sobre reducción de categorías, se dedican ciento treinta millones de pesetas. Su distribución se acordará por la Corporación y los Sindicatos antes del 30 de septiembre de 1996.)

**Las cantidades que la corporación ha venido dedicando en los últimos ejercicios al amparo de lo establecido en la Disposición Adicional Cuarta del convenio vigente durante 1996-1999, se destinarán a dotar un fondo para mejora de los Servicios Municipales, en línea con lo pactado en el ámbito de la Comunidad de Madrid para el Personal Funcionario y laboral mediante "Acuerdo de 11 de Noviembre de 1998" sobre distribución del fondo de 900 millones previsto en el Convenio Colectivo y Acuerdo de funcionarios para 1998-1999..La cuantía del fondo para los años vigentes de este convenio será la siguiente: La cantidad de 771.509.273 pts correspondiente al año 1999, será revisada al alza anualmente a través de la negociación colectiva con la representación sindical, de forma que la cantidad resultante para cada trabajador sea como mínimo la percibida el año anterior más el porcentaje fijado para ese año por la LPGE, como incremento retributivo para los empleados públicos.**

A tenor de lo dispuesto en el citado acuerdo regional, el fond se distribuirá linealmente entre el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid, correspondiendo en 2.000 a cada trabajador la cantidad de que se abonarán de la siguiente forma: La cantidad resultante para el año 2000 tras la revisión al alza de la cantidad que resultó para el año 1999, se percibirá en la nómina del mes de Septiembre. Durante la vigencia del presente convenio se abonará a cada trabajador la cantidad resultante para cada año de una sola vez y en la nómina del mes de Septiembre.

### QUINTA

Durante el año 1996 se establecerán las bases jurídicas que posibiliten la participación de las organizaciones y centrales sindicales en los Consejos de Administración y órganos asimilables a éstos de los Organismos Autónomos, Patronatos e Institutos de participación municipal mayoritaria donde no exista la de carácter sindical.

### SEXTA

Todos los derechos recogidos en el presente Acuerdo-Convenio referidos a cónyuges, hijos y familiares de trabajadores se consideran de igual aplicación a las convivencias de hecho que se justifiquen con certificado de convivencia y alta en la declaración de

situación familiar que se acredite ante el Ayuntamiento, o por cualquier otro medio admitido en Derecho.

### SEPTIMA

En caso de que T.V.E. o, en su caso, cualquier otra cadena de televisión pública o privada, española o extranjera, realizara grabaciones de cualquier tipo, el Ayuntamiento detraerá del pago que realice la emisora de televisión o la compañía publicitaria, la parte que corresponde por tal grabación, al equipo técnico y de sala de los Centros Culturales del Área de Cultura, consistente en el abono de un porcentaje equivalente al 200 por 100 de su salario/día, y sobre las horas extraordinarias, si la hubiere, según recoge la Ordenanza Laboral de Teatro, Circo, Variedades y Folklore, así como la cantidad que se acuerde con televisión por el uso de las instalaciones de dichos Centros.

Para la aplicación de lo anterior será necesario acuerdo entre los Sindicatos y Órganos directivos de los Centros afectados.

### OCTAVA

La Corporación manifiesta su intención de encomendar la atención de los Accidentes Laborales y Enfermedad Profesional a una Mutua Patronal, mediante el oportuno concurso público.

De la evolución del proceso serán puntualmente informadas las Centrales Sindicales a las que se solicitará su participación para el proceso de estudio y con las que se negociará la elaboración del Pliego de Condiciones del concurso público. Igualmente el Comité de Seguridad y Salud, en el ámbito de sus competencias, emitirá informe sobre las ofertas presentadas al concurso.

En ningún caso, esta medida supondrá la merma de competencias, ni modificación de las instalaciones y puestos de trabajo del Departamento de Salud Laboral.

### NOVENA

Durante el año **2000** se procederá a elaborar los estudios pertinentes en orden a implantar-un Plan y/o Fondo de Pensiones para los trabajadores municipales, negociándose sus características por las partes firmantes de este Acuerdo.

### DECIMA

Las partes firmantes acuerdan que en el supuesto de alcanzarse un Acuerdo Marco Regional entre Sindicatos y Federación Madrileña de Municipios, este Acuerdo Municipal se adecuará a dicho Acuerdo Marco en los aspectos no contemplados o que lo mejoren.

## DISPOSICION TRANSITORIA

Las situaciones jurídicas determinadas por lo establecido en el presente Acuerdo-Convenio, tendrán efectos a partir de su vigencia, salvo en los casos que expresamente se prescriba otra cosa.

## DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, Decretos y demás normas municipales que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente Acuerdo y se opongan al mismo.

## DISPOSICIONES FINALES

### PRIMERA

Del presente acuerdo se dará traslado a todos los trabajadores que tengan personal a su cargo, los cuales serán responsables de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones, incurriendo si no en las medidas disciplinarias correspondientes.

### SEGUNDA

La revisión de los artículos anteriormente enunciados se adaptará al vigente Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo en el Ayuntamiento de Madrid para el Personal Laboral.

### **TERCERA**

Cualquiera de las partes firmantes de este Acuerdo, podrá formular denuncia expresa del mismo de acuerdo con la legalidad vigente.

### **ANEXO I**

#### **CLAUSULA DE GARANTIA DE CUMPLIMIENTO, ARBITRAJE Y PAZ SOCIAL**

La Corporación y los Sindicatos expresan su compromiso de intentar llegar a acuerdos en defensa de los intereses de los ciudadanos y los funcionarios y empleados municipales mediante las vías del diálogo pacífico y constructivo. Para ello se establecen los siguientes mecanismos de diálogo y arbitraje:

1.1.- Las discrepancias sobre la interpretación del acuerdo convenio y el convenio de los empleados laborales debidas a circunstancias sobrevenidas se estudiarán en primer término en la Comisión de Seguimiento del Convenio, que agotará todas las vías posibles de acuerdo.

1.2.- Si en un plazo razonable, nunca superior a dos meses, no se alcanzara ningún compromiso en la Comisión de Seguimiento del Convenio, ésta, por acuerdo unánime de sus componentes, y como paso previo y obligado al ejercicio de la acción jurisdiccional, podrá recurrir al arbitraje en los términos establecidos en el punto siguiente, respecto a las siguientes materias:

Toda controversia sobre aplicación e interpretación del Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo y los conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de una huelga.

1.3.- El arbitraje mencionado en el párrafo anterior será realizado por un órgano compuesto por dos miembros. El nombramiento de cada uno de ellos corresponderá a cada una de las partes de entre expertos en materias de derecho laboral y administrativo. Para ser efectivo el nombramiento debe ser aceptado por la otra parte, en un plazo máximo de 15 días. El nombramiento de estos árbitros podrá ser permanente o nombrados para cada asunto a arbitrar.

Los árbitros dispondrán para emitir su arbitraje de un plazo de 20 días, prorrogable por otros 10 días más, si así lo solicitasen.

En todo el proceso de arbitraje la Corporación y los Sindicatos representativos en ella se remiten a lo contenido en la Legislación vigente sobre arbitraje y mediación.

Los costes del arbitraje correrán a cargo de las partes, siendo objeto de negociación en cada caso, la forma y proporción de dicho coste a que hará frente cada parte.

1.4.- La Corporación y los Sindicatos expresan su compromiso de respetar escrupulosamente el proceso de arbitraje absteniéndose de realizar acción alguna que pueda suponer entorpecimiento o presión externa a la tarea de los árbitros.

#### **ANEXO II HORARIO FLEXIBLE**

El horario flexible se establecerá o se suprimirá por la Concejalía de Régimen Interior y Personal para aquellas dependencias que por necesidades del servicio lo requieran, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1º.- Solicitud por el responsable del Servicio, bien por propia iniciativa o a petición de al menos la mitad de los trabajadores adscritos al mismo.

2º.- Autorización del Concejal Delegado del Área de Régimen Interior y Personal, previa consulta con el Concejal responsable del Servicio.

El horario flexible se ajustará a las siguientes normas:

### **1. SISTEMA GENERAL DE PERMANENCIA OBLIGADA**

Se establece una permanencia obligada en el puesto de trabajo entre las nueve y las catorce horas para todo el personal sujeto al régimen de horario flexible, de lunes a viernes.

### **II. FLEXIBILIDAD DE ENTRADA**

El Horario Flexible de entrada se extiende entre las 7,45 y las 9 horas.

En ningún caso se tendrá en cuenta la entrada antes de las 7,45 horas.

### **III. FLEXIBILIDAD DE SALIDA**

El horario de salida se extiende desde las 14 horas hasta las 16 horas.

Es obligatorio registrar todas las salidas dentro del tiempo reglamentado, marcando, en su caso, la incidencia que corresponda.

### **IV. COMPUTO DE DIFERENCIAS Y LIMITE DE ACUMULACION**

1. Quincenalmente se efectuará el cómputo de las diferencias horarias sin que en ningún caso se puedan sobrepasar ni a favor ni en contra 7 horas.

2. Para recuperar las diferencias de tiempo acumuladas y completar el cómputo de 35 horas semanales, el trabajador podrá utilizar dos tardes a la semana de 16 a 20 horas que fijará el Jefe del Servicio.

3. El periodo de descanso diario, en concepto de desayuno, no puede utilizarse para recuperar.

### **V. CONTROL**

1. El control del horario flexible se efectuará, hasta que se implante el oportuno sistema informático, mediante partes de firmas que serán cumplimentados por todo el personal sin excepción alguna.

2. Los partes se encontrarán en las Jefaturas de Departamento y restantes Dependencias. En las Secciones y Negociados cuya ubicación física no coincida con la del Departamento o Dependencia, los partes serán independientes y se firmarán en el lugar donde se encuentren aquéllas.

3. El Jefe del Departamento o Dependencia correspondiente se responsabilizará del cumplimiento del horario del personal a su cargo, dando cuenta de las incidencias al Departamento de Gestión de Personal.

### **VI. DISPOSICION TRANSITORIA**

En el plazo de 3 meses desde la aprobación del presente acuerdo y para aquellas dependencias que tuvieran ya establecido el horario flexible, se determinará, si procede, la continuidad en el mismo según el procedimiento establecido en este Anexo.

### **ANEXO III**

#### **ACUERDO ADOPTADO EN LA MESA SECTORIAL DE SEGURIDAD-POLICIA MUNICIPAL**

En cumplimiento de lo previsto en la Base Segunda del Acuerdo alcanzado entre los representantes de la Corporación Municipal y de las Centrales Sindicales con fecha 21.02.96, esta mesa sectorial eleva a la mesa General de negociación las siguientes especificidades de jornada y horarios para el colectivo de la Policía Municipal de

Madrid:

1. Cómputo anual de horas efectivas en base a una jornada de 37 horas 30 minutos semanales en el colectivo de Policía Municipal.

#### JORNADA ANUAL

52 semanas	(364 días) x 37,5 h =	1.950 h
1 día	x 7,5 h =	7 h 30'
TOTAL		1.957 h 30'

#### DEDUCCIONES

Vacaciones:	(4 semanas x 37,5 h) +	
	(2 días x 7,5 h) =	165 h
Fiestas:	14 días x 7,5 h =	105 h
Días Convenio:	7 días x 7,5 h =	52 h 30'
Puentes:	2 días x 7,5 h =	15 h
24 y 31 diciembre:	2 días x 7,5 h =	15 h
Día del Patrón:	1 día x 7,5 h =	7 h 30'
Sábado Santo:	1 día x 7,5 h =	7 h 30'
Reducción jornada verano y		
Semana San Isidro:	8 días x 7,5 h =	60 h
TOTAL		427 h 30'
HORAS EFECTIVAS ANUALES		1.530 h

2. Se mantienen las compensaciones vigentes en la actualidad por el exceso de jornada, respecto a la jornada general de 35 h/semana (1.450 h/año), realizado en el colectivo de la Policía Municipal.

3. Horario de los distintos turnos:

HORARIO TURNO DE MAÑANA De 7 horas a 15 horas  
HORARIO TURNO DE TARDE .... De 15 horas a 23 horas  
SOLAPE ..... De 14 horas a 22 horas  
HORARIO TURNO DE NOCHE I y II De 22 horas a 8 horas

4. Lo establecido en los apartados precedentes, se entiende sin perjuicio de posteriores adaptaciones que en materia de jornada y horarios, para el colectivo de Policía Municipal, pudieran, en su caso, negociarse en el futuro entre las partes.

#### ANEXO III (Cont.)

#### ACUERDO ADOPTADO EN LA MESA SECTORIAL DE SEGURIDAD-SERVICIO DE EXTINCION DE INCENDIOS

En cumplimiento de lo previsto en la Base segunda del Acuerdo alcanzado entre los representantes de la Corporación Municipal y de las Centrales Sindicales con fecha 21.02.96, esta Mesa Sectorial eleva a la Mesa General de Negociación las siguientes especificidades en materia de jornada y horarios para el Servicio de Extinción de Incendios:

1.- La jornada anual para el Servicio de Extinción de Incendios está constituida por 64 guardias, de 24 horas de duración cada una de ellas.

2.- Las partes se comprometen a realizar, durante el año 1996, los estudios necesarios para la adecuación de horarios y compensaciones.

