

CONVENIO COLECTIVO ÚNICO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS 2004-2007

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

AMBITO FUNCIONAL

Artículo 1.

1. El presente Convenio será de aplicación general al personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos.
2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:
 - 1º El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
 - 2º El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquél incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 3.1.d) de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.
 - 3º Los profesionales cuya relación con la Administración se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.
 - 4º El personal cuya relación se haya formalizado o formalice expresamente fuera de Convenio.
 - 5º El personal con contrato de naturaleza temporal que presta servicios con cargo a dotaciones, asignaciones o subvenciones otorgadas por otras Administraciones u Organismos públicos o privados para la realización de programas públicos de formación y promoción de empleo.
3. Respecto del personal laboral que preste sus servicios en régimen de contratación temporal en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación vigente, las disposiciones contenidas en el presente Convenio sólo le serán de aplicación en proporción y de acuerdo a la naturaleza, características, finalidad y duración de sus contratos.

Las dudas que plantee la aplicación del presente Convenio a este personal serán resueltas por la Comisión Paritaria.

ÁMBITO TERRITORIAL

Artículo 2.

El presente Convenio 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 personas que lo atiendan, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento y cada uno de sus Organismos Autónomos como una única unidad de trabajo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

Artículo 3.

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma, salvo las excepciones que expresamente se establecen.
2. La vigencia del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2007, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.
3. Denunciado este Convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, permanecerá vigente su contenido normativo.
4. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.
5. Sin perjuicio de las previsiones de actualización salarial previstas en el presente Convenio, el resto de condiciones económicas serán negociadas por las partes firmantes del mismo dentro de las previsiones presupuestarias de cada año.

CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN

Artículo 4.

1. Las condiciones establecidas forman un todo orgánico indivisible, y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.
2. Se establece como vía de diálogo y entendimiento el arbitraje, previo al planteamiento de conflictos sociales o al ejercicio de acciones jurisdiccionales, según se articula en el Anexo I de este Acuerdo.
3. Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán, sustituirán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza, denominación y origen.

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN.

Artículo 5.

1. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria a la que corresponderá las funciones de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del mismo.

Esta Comisión estará compuesta por diez (10) miembros por cada una de las partes.

Los miembros de la parte social serán designados por los sindicatos firmantes tomándose como base de cálculo la misma que la empleada para la constitución de la Comisión Negociadora, garantizándose a los mismos, en todo caso, un representante.

Los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria podrán ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos.

En el seno de la Comisión Paritaria se designará un Secretario cuyo nombramiento recaerá en uno de los representantes de la Administración.

2. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:
 - a) Interpretar la totalidad de los artículos, cláusulas y anexos del Convenio.
 - b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
 - c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Administración, los representantes de los trabajadores o estos mismos.
 - d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.
 - e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
 - f) Crear cuantas Comisiones Delegadas considere necesarias, determinar su composición y funciones y coordinar su actuación.
 - g) Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio.
 - h) Aprobar la incorporación al ámbito de aplicación de este Convenio, al personal de otros Entes Públicos dependientes del Ayuntamiento de Madrid.
 - k) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los sindicatos así como para incorporar al texto del Convenio Colectivo los Acuerdos que en desarrollo de las previsiones comprendidas en el mismo pudieran producirse.
 - l) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

3. El funcionamiento de la Comisión Paritaria se sujetará a las siguientes reglas:
- a) La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al mes y con carácter extraordinario cuando lo soliciten, al menos, la mitad de los componentes de la parte social, o la Administración.
 - b) Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al Secretario e incluidos en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por éste con diez días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria.
 - c) Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, estableciéndose para ello el sistema o criterio de cómputo proporcional, de tal manera que con abstracción de la persona se atiende a la representatividad que ostenta cada sindicato siendo la convergencia de tal representación la que decida la formación de la mayoría requerida legalmente y no el número de las personas votantes.
 - d) Los acuerdos de la Comisión Paritaria son de carácter obligatorio y vinculantes para ambas partes, teniendo el mismo valor que el Convenio Colectivo y pasarán a integrarse como Anexos al mismo con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo.
 - e) La Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia por conducto de la Dirección General de Relaciones Laborales, información que no podrá ser denegada cuando lo solicite una de las partes.
4. Denunciado el convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria continuará ejerciendo sus funciones.
5. La Comisión Paritaria podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas cuando afecten a cuestiones de interés general o a un número representativo de trabajadores.
6. Se faculta a la Comisión Paritaria para incorporar al texto del convenio colectivo los acuerdos que en desarrollo de las previsiones comprendidas en el mismo pudieran producirse.

TITULO II

TIEMPO DE TRABAJO, JORNADA Y HORARIOS

CALENDARIO DE TRABAJO

Artículo 6.

El Calendario Laboral será el establecido por el organismo competente de la Comunidad de Madrid para el Municipio de Madrid, con las peculiaridades contenidas en el presente Convenio.

JORNADA LABORAL

Artículo 7. Jornada de trabajo

La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada 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 8. Distribución de la jornada.

La jornada laboral común obligatoria se distribuirá con carácter general en treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual, una vez descontados los días de vacaciones, permisos y fiestas, ello sin perjuicio del régimen de jornadas y horarios especiales que pueda establecerse en determinados ámbitos sectoriales para colectivos profesionales específicos por la propia índole o naturaleza del servicio que se presta. En este sentido se incluirá en el Convenio Único la regulación de los regímenes de jornada y horarios ya acordados así como los que hayan sido objeto de tratamiento en los distintos grupos de trabajo una vez ratificados éstos por la Comisión Paritaria.

Artículo 9.

La jornada laboral común establecida con carácter general será única, en horario continuado y no rotatorio, a salvo de las especialidades establecidas o que puedan acordarse y sin perjuicio de la implantación del horario flexible.

Artículo 10. Jornada superior a la jornada común

Por razones determinadas del Servicio y para su buen funcionamiento, podrá establecerse, previa negociación en la Comisión Paritaria, una jornada superior a la general en cómputo anual, estando obligados a su cumplimiento los/as trabajadores/as adscritos a los Servicios afectados por tal necesidad.

Artículo 11. Jornadas especiales.

La jornada laboral establecida en el artículo 11, será objeto de las necesarias adaptaciones para colectivos específicos con jornadas especiales, sin que, en ningún caso, el resultado de dicha adaptación pueda suponer un aumento superior a 35 horas semanales en cómputo anual.

Estas jornadas especiales serán recogidas como Anexo de este Convenio.

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 12.. Pausa durante la jornada de trabajo

Cada trabajador/a municipal dispondrá de un período de treinta minutos diarios para descanso efectivo, que se disfrutará con carácter general, y en función de las necesidades del Servicio entre las 9,45 y las 11,30 horas, en turno de mañana, entre las 17,45 y las 19,30 horas en el turno de tarde y solape y entre las 1,00 y 3,00 horas en turno de noche, sin perjuicio de lo que se establezca en los horarios específicos. En los Centros de trabajo se dispondrán los turnos necesarios entre los/as trabajadores/as para este tiempo de descanso que, en ningún caso, será compensable económicamente ni acumulable como tiempo de libranza.

Artículo 13. Horario de trabajo

1. 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 Comisión Paritaria.
2. Se mantendrá el margen de diez minutos, que tendrá carácter recuperable, en el horario de entrada en los Servicios que no tengan establecido el horario flexible, sin perjuicio del posible establecimiento del mismo.
3. Con carácter general se entiende que el turno de noche comenzará a las 22 horas.
4. El horario laboral de los distintos centros de trabajo figurará como Anexo al presente Convenio.

Artículo 14. Jornada de verano y San isidro.

1. Durante la vigencia del presente Convenio y en los meses de julio, agosto y septiembre y en la Semana de San Isidro la jornada se reducirá diariamente en una hora, ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.
2. En los Servicios donde no sea posible se compensará a los/as trabajadores/as municipales con ocho días libres, salvo que se acuerde otro tipo de compensación, previa negociación en la Comisión Paritaria. El disfrute de dichos días se someterá al mismo régimen que el previsto para los días de licencia no recuperables regulado en el Art. 29 de este Convenio.

Artículo 15. Descanso semanal.

1. Con carácter general el descanso semanal se disfrutará en sábado y domingo.
2. Los/as trabajadores/as que con carácter excepcional y por necesidades del Servicio deban trabajar algún sábado y/o domingo serán compensados con la libranza de un día por cada uno trabajado que se disfrutará en la semana siguiente, o, en su defecto, de acuerdo entre el/la trabajador/a y el Servicio, respetando en todo caso las necesidades que determine este último y los acuerdos existentes. En todo caso se asegurará a estos/as trabajadores/as la libranza de dos fines de semana al mes como mínimo.

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

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio del tratamiento que se acuerde para las jornadas especiales.
4. Los servicios que en la actualidad se vienen prestando en turnos continuarán con este mismo régimen.

Artículo 16. Control horario

En tanto no se implante el sistema mecanizado de control horario, la comprobación de asistencia, puntualidad y permanencia de los/as trabajadores/as 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 17.

El incumplimiento del horario dará lugar a las responsabilidades pertinentes.

TARJETAS DE IDENTIFICACIÓN

Artículo 18.

El personal 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 el personal municipal.

Artículo 19.

Los/as trabajadores/as municipales que desempeñan funciones de Inspección o similares de forma que tengan que acreditar esta condición, serán provistos/as de un carné especial identificativo, siendo devuelto cuando cesen en el ejercicio de tales funciones.

TITULO III

VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

CAPITULO I

VACACIONES

Artículo 20. Vacaciones

1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en

forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente con arreglo a la planificación que se efectúe por el responsable de cada Servicio.

2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:
 - Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
 - Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
 - Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
 - Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

En consecuencia, los días adicionales de vacaciones en función de la antigüedad incrementarán el periodo vacacional en los siguientes términos:

- Quince años de servicio: un día hábil
 - Veinte años de servicio: dos días hábiles
 - Veinticinco años de servicio: tres días hábiles
 - Treinta o más años de servicio: cuatro días hábiles.
3. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.
 4. En el caso de permiso de maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 21. Régimen de disfrute de las vacaciones.

1. 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/la trabajador/a.

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

1. Podrán ser fijadas fuera de aquel período por iniciativa y voluntad del/la trabajador/a, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.
2. En el caso de acumulación de peticiones en un mismo período, las vacaciones se disfrutarán en la fecha en que, de común acuerdo, se establezca entre el Servicio y el/la trabajador/a. De no ser ello posible, primará el criterio de antigüedad, con rotación para años sucesivos para todos aquellos colectivos que no estén sujetos a normativa específica.

Artículo 22.. Supuestos especiales

Se negociarán en la Comisión Paritaria aquellos centros de trabajo que cierren dentro del período vacacional, estando obligados los/as trabajadores/as adscritos a ellos a disfrutar necesariamente sus vacaciones en esas fechas.

Artículo 23. Situación de incapacidad temporal durante las vacaciones

1. Si durante el disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a 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.
2. 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.
3. El/la trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar sus vacaciones, de no continuar en situación de Incapacidad Temporal.
4. 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/la trabajador/a, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro/a trabajador/a.
5. Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de los establecido en el último apartado del artículo 20.4 en relación con el permiso por maternidad.

CAPITULO II

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 24.. Permiso por matrimonio.

1. Por matrimonio del/la trabajador/a se concederá un permiso de quince días naturales.
2. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior se asimilará al matrimonio la unión de hecho acreditada legalmente

Artículo 25. Permiso por asuntos particulares.

1. Se establecen siete días de permiso al año no recuperables. Se disfrutarán en forma continuada o partida en diversos períodos de tiempo, a elección del/la trabajador/a.
2. Este permiso podrá disfrutarse en cualquier época del año, a elección del/la trabajador/a municipal, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo y Servicio, sea necesario establecer turnos.

3. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.
4. Cuando, por razones del Servicio, no se disfrute el mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse en el mes de enero siguiente, pudiendo establecerse los turnos correspondientes.

Artículo 26. Sábado Santo y 24 y 31 de diciembre.

1. Los días 24 y 31 de diciembre y Sábado Santo permanecerán cerradas las Oficinas y Servicios municipales.
2. No obstante, a los/as trabajadores/as a los que les es de aplicación la jornada laboral común y presten servicio efectivo en los mencionados días, se les compensará individualmente con dos días de libranza el 24 o 31 de diciembre y con un día el Sábado Santo.
3. Se procurará que los/as trabajadores/as municipales que trabajen en Nochebuena no lo hagan en Nochevieja, o viceversa.
4. En caso de que tales días de diciembre fuesen sábado o domingo, se compensarán individualmente con sendos días de libranza.
5. Se garantiza a todo el personal municipal, además de los dos días de descanso semanal (sábado y domingo, como norma general), los catorce días de libranza por los festivos determinados por el Calendario Laboral, a que hace referencia el artículo 6 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 artículo 25 de este Convenio.

Artículo 27.

1. Los/as trabajadores/as municipales podrán librar, con carácter no recuperable, dos de los días entre los varios que se señalen cada año de vigencia de este Convenio.
2. La elección del día corresponderá al/la trabajador/a municipal, salvo que por acumulación de peticiones para un determinado día se haga necesario establecer un sistema de turno en cada unidad.

Artículo 28

1. En los Servicios donde no puedan aplicarse las libranzas del artículo anterior se compensará a los/as trabajadores/as con el equivalente de días libres no disfrutados. Se disfrutarán dentro del año en curso.
2. Será objeto de negociación en el seno de la Comisión Paritaria el régimen de disfrute de las libranzas establecidas en el artículo anterior por el personal adscrito o destinado en centros de trabajo que por la especial naturaleza del servicio que en ellos se presta deban cerrar obligatoriamente en determinadas épocas del año.

Artículo 29. Permisos retribuidos.

1. 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:

- a. Por matrimonio de familiares hasta 2º. grado de consanguinidad o afinidad, un día en Madrid o provincia y tres días naturales en cualquier otro lugar, uno de los cuales deberá coincidir con la fecha de la celebración del matrimonio.

- b. Por fallecimiento/sepelio de un familiar hasta de 2º. grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles en Madrid o provincia, cinco días hábiles si es en otro lugar, y ocho días hábiles si es fuera de la Península.

Cada fallecimiento/sepelio dará lugar a un permiso de esta naturaleza con el límite máximo de 20 días al año establecido en el artículo 32.

En el supuesto de este apartado el permiso se referirá a los días inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante.

- c. Por asistencia a cursos y congresos relacionados con la promoción y formación profesional del/la trabajador/a, hasta un máximo de nueve días al año. En el supuesto de cursos organizados por Organizaciones Sindicales únicamente podrá solicitarse permiso al amparo del presente apartado cuando se trate de las Organizaciones Sindicales a las que se refieren los artículos 6 y 7 de la Ley orgánica de Libertad Sindical.

Cuando la asistencia a los mismos no requiera la ausencia durante toda la jornada, el cómputo de los nueve días se podrá contabilizar en horas hasta un máximo de 72 horas al año, a instancia del/la trabajador/a y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Este permiso es independiente del permiso para concurrir a exámenes relacionados con estudios oficiales o convocados por organismos públicos, establecido en el apartado 6 de este artículo.

Para ello puede solicitarse y disfrutarse este último, aún en el supuesto de que se haya concedido el permiso por asistencia al curso sin que se considere incluido el día del examen en este permiso.

- d. El régimen de celebración de Congresos Sindicales convocados por las Organizaciones Sindicales a las que se refieren los artículos 6 y 7 de la Ley orgánica de Libertad Sindical, así como los permisos para asistencia a los mismos será objeto de regulación en el marco del Acuerdo de Garantías Sindicales, sin que en ningún caso el número de días de permiso por este motivo pueda ser inferior a seis días al año.

- e. Por trámites previos por razón de matrimonio, divorcio, separación y traslado o cambio de residencia habitual, dos días.

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

- g. Por motivos particulares justificados, hasta 3 días al año, en los supuestos autorizados por la Comisión Paritaria en desarrollo del presente apartado, previa justificación documental. En ningún caso podrá disfrutarse más de un día al año por

el mismo motivo ni solicitar al amparo de este apartado permisos por causas contempladas en cualquier otro artículo del presente Convenio.

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

Se entenderá por deber de carácter público, entre otros:

- La asistencia a tribunales previa citación.
- La asistencia a Plenos o Comisiones Informativas y de Gobierno por los Concejales de otros Ayuntamientos.

Se entenderá como deber de carácter personal, entre otros:

- Acompañar, por el tiempo indispensable, a hijos/as menores de hasta 16 años o ascendientes mayores de 65 años según los términos acordados en el seno de la Comisión Paritaria a consultas o revisiones médicas, cuando las circunstancias físicas o psíquicas así lo aconsejen o cuando la enfermedad sea de tal transcendencia que el padre o la madre o descendiente necesite una información por parte del facultativo para el seguimiento de la enfermedad o accidente del/la enfermo/a.
2. De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos/as y nietos/as; en línea recta ascendente a padres y a abuelos/as y en colateral a hermanos/as.

El parentesco de afinidad hasta el segundo grado, comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos/as, nietos/as y hermanos/as del/la funcionario/a, y a los padres, abuelos/as y hermanos/as del cónyuge.

3. A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se asimilará el matrimonio a las uniones de hecho debidamente acreditadas.

Se entiende por uniones de hecho, las que se justifiquen con certificado del Registro de Parejas de hecho y alta en la cadena familiar acreditada ante el Ayuntamiento.

Artículo 30. Procedimiento de solicitud y concesión/denegación.

1. La petición de los mencionados permisos deberá realizarse con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo en casos de urgencia o imprevistos. Su denegación, que será motivada, deberá comunicarse al solicitante con 24 horas de antelación a la fecha del permiso. En caso contrario se entenderá concedido.
2. Los/as trabajadores/as 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.

Para los turnos de trabajo de veinticuatro horas, se concederá al/la trabajador/a todo el turno de trabajo para disfrutar los permisos recogidos en este artículo, computándose como tres días disfrutados a los efectos del artículo 32.

3. Los días de permiso se entenderán hábiles, salvo cuando expresamente estén concebidos como naturales.
4. Solo se concederán los permisos por los motivos tasados expresamente en estos artículos, sin que se puedan hacer extensivos a supuestos análogos.

Artículo 31. Justificación de los permisos.

1. Los permisos recogidos en los artículos 33 y 42 del presente Convenio habrá que justificarlos en los términos recogidos en los citados artículos, y su concesión se efectuará por y su concesión se efectuará por el órgano competente.
2. En el supuesto contemplado en el apartado d) del *artículo 33* se requerirá la previa comunicación por parte de los Sindicatos a la Dirección General de Relaciones Laborales, siendo responsabilidad de la misma su tramitación a los Servicios en función de los acuerdos existentes con los Sindicatos.

Artículo 32.. Límite de días de permiso.

En ningún caso podrá exceder de veinte días al año la suma de los permisos contenidos en los artículos 29 y 39, del vigente Convenio, que se concedan a los/as trabajadores/as municipales por las causas en ellos indicadas

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Artículo 33.

1. Los permisos por asuntos propios no retribuidos, que no alteran el cómputo a efectos de antigüedad, se concederán por un mínimo de siete días y un máximo de seis meses de duración cada dos años, siempre que la ausencia del/la trabajador/a 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/la interesado/a.
2. En los términos señalados en el párrafo anterior, y hasta un máximo de dos meses de duración cada dos años, prorrogables, en casos excepcionales, por un mes más, podrán concederse permisos no retribuidos para participar en programas de cooperación internacional para el desarrollo o ayuda humanitaria urgente, legalmente reconocidos.

Este permiso será compatible con el previsto en el apartado 1. de este artículo.

3. En caso de disfrutar de ambos permisos, a efectos de antigüedad, sólo se computará un período de seis meses cada dos años.

Artículo 34.

La solicitud de los permisos no retribuidos previstos en el artículo anterior y en el artículo 43, deberá realizarse con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo en los casos de urgencia debidamente justificada.

CAPITULO III

EXCEDENCIAS

Artículo 35. Criterios generales.

El personal laboral fijo tiene derecho a que se le reconozcan la situaciones de excedencia voluntaria y excedencia forzosa en los términos y con los requisitos regulados en la normativa aplicable.

Artículo 36. Excedencias voluntarias.

1. Los/as trabajadores/as fijos, con una antigüedad mínima de un año en el Ayuntamiento de Madrid o sus Organismos Autónomos podrán solicitar, con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha de inicio propuesta por el interesado, excedencia voluntaria por tiempo no inferior a dos años y sin límite máximo de duración. En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta que haya cubierto un período efectivo de dos años al servicio de la Administración, contados a partir de la fecha de reingreso.
2. Una vez solicitada se concederá con quince días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado. El reingreso podrá obtenerse, previa solicitud del interesado y en todo caso nunca antes de los dos años del inicio de la excedencia, a través de alguno de los procedimientos siguientes:
 - a) Mediante su participación en el concurso de traslados, siempre que hubiera solicitado el reingreso con antelación a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias que en cada convocatoria del propio concurso se señale.
 - b) Por adscripción provisional a un puesto vacante de su categoría o de una inferior si así lo solicita expresamente y cumple los requisitos, debiendo participar en el primer turno de traslado en el que se convoquen plazas de su categoría, a fin de obtener la adscripción definitiva.
3. De no obtener destino en el turno de traslado o que en el mismo la vacante que inicialmente le fue adjudicada con carácter provisional sea asignada a otro trabajador concursante, se le dará destino definitivo, previa opción, en su caso, entre las no ocupadas restantes del turno de traslados, tanto si se trata de plazas liberadas en el mismo como si se trata de plazas declaradas desiertas, siempre que no se encuentren ocupadas por personal interino.
4. Si el trabajador adscrito provisionalmente a puesto vacante incumpliera su obligación de participar en el turno de traslado, según los términos expuestos en el párrafo anterior, será adscrito, con carácter definitivo, al puesto de trabajo que la Administración determine.

5. De no existir vacante de su categoría profesional en el momento de solicitar el reingreso podrá, previa aceptación, adscribirse a una plaza de categoría inferior, siempre que se reúnan los requisitos mínimos de acceso, manteniéndose esta situación hasta tanto se produzca vacante en la categoría profesional del trabajador afectado, cumpliéndose en todo caso lo dispuesto en el párrafo anterior.
6. Los trabajadores incurso en incompatibilidad, de conformidad con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y normas de desarrollo, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este artículo, ya sea como consecuencia de opción realizada por ellos mismos, ya por declaración expresa de la Administración Pública competente.

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

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

7. A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de familiares regulados en el artículo..... del presente convenio, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Artículo 37. Excedencias forzosas.

1. Los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito del presente convenio tendrán derecho a la excedencia forzosa en los siguientes supuestos:
 - c) Cuando fueren nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. A este efecto se entenderá por cargo público de carácter representativo la elección como diputado o senador de las Cortes Generales, diputado de Asambleas Autonómicas y concejal de Ayuntamientos, o tener el nombramiento para cargo público dentro de las Administraciones del Estado, Comunitaria, Municipal o Internacional, con rango de hasta Director General o Director de Servicios o equivalentes, así como personal eventual, al amparo de lo establecido en el artículo 20.2 de la Ley 30/1984.
 - d) Cuando fueren nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza políticos en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme establece la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.
 - e) La comisión paritaria estudiará y aprobará, en su caso, otras situaciones similares que puedan presentarse a su consideración.
2. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno, centro y cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

3. El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo.
4. En todo caso, los excedentes forzosos, deberán efectuar el reingreso para poder solicitar la excedencia voluntaria.
5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.
6. Al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se le aplicará el régimen de incompatibilidades, de acuerdo con las normas básicas contenidas en la Ley 53/1984, de 26 de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

TITULO IV

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Artículo 38.

1. La mujer trabajadora municipal tendrá derecho a un permiso por alumbramiento y gestación de 16 semanas ininterrumpidas con cargo a la Seguridad Social, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas por cada hijo/a a partir del/la segundo/a.
2. El período de disfrute se distribuirá a opción de la interesada, siempre que las seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.
3. No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.
4. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de sus pensión obligatoria del contrato de la madre.

5. En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso con cargo a la Seguridad Social tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración del permiso será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre o el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del/la adoptado/a, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

6. El Ayuntamiento otorgará a la mujer trabajadora municipal una semana adicional de permiso retribuido con cargo a la Administración.

En el supuesto de que solamente el padre sea trabajador municipal, la semana adicional de permiso retribuido le será concedida siempre que hubiera disfrutado de una parte no inferior a 6 semanas del permiso reglamentario con cargo a la Seguridad Social. Este criterio se aplicará tanto en caso de parto como en caso de adopción o acogimiento.

En caso de parto, cuando el padre y la madre sean trabajadores municipales, la semana adicional de permiso retribuido será concedida a la madre, salvo que la misma hubiera optado por que sea el padre quien la disfrute. Dicha opción deberá efectuarse al inicio del permiso reglamentario con cargo a la Seguridad Social.

En caso de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente, cuando el padre y la madre sean trabajadores municipales, la semana adicional de permiso retribuido será disfrutada por uno solo de los trabajadores municipales, bien sea el padre o la madre y mediante mutuo acuerdo de los mismos.

7. El permiso retribuido con cargo a la Administración será ininterrumpido y se disfrutará a la finalización del permiso reglamentario con cargo a la Seguridad Social. No obstante, en el caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen del/la adoptado/a, dicho permiso podrá disfrutarse antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

8. En el supuesto de parto de hijos/as prematuros/as que deban permanecer ingresados por motivos de salud, transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al período de descanso obligatorio para la madre, se podrá optar por continuar con el período de descanso reglamentario con cargo a la Seguridad Social o suspenderlo hasta el alta hospitalaria del/la hijo/a, siempre y cuando las disposiciones legales lo permitan.

Si la normativa no posibilitase el ejercicio de esta opción y a la fecha del alta hospitalaria del/la niño/a se hubiese agotado el permiso con cargo a la Seguridad Social, el Ayuntamiento concederá una semana adicional de permiso retribuido. En este supuesto, las dos semanas de permiso con cargo a la Administración se disfrutarán a partir de la fecha de alta hospitalaria del/la niño/a.

Artículo 39.

1. 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 indica:

- a. Por nacimiento de un/a hijo/a: tres días hábiles en la Comunidad Autónoma de Madrid o cinco hábiles en cualquier otro lugar.

- b. Enfermedad grave, operación, accidente u hospitalización de un familiar hasta de 2º. grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles en Madrid o provincia, cinco días hábiles si es en otro lugar, y ocho días hábiles si es fuera de la Península.

Cada enfermedad grave dará lugar a un permiso de esta naturaleza con el límite máximo de 20 días al año establecido en el artículo 32.

Si concedido el permiso y agotada su duración la enfermedad persistiese, no habrá lugar a la extensión del permiso, salvo que la naturaleza de la enfermedad evolucionase a muy grave, en cuyo caso se daría el supuesto del apartado 3 tramitándose el permiso con arreglo a éste.

Toda intervención quirúrgica se considerará enfermedad grave.

En el supuesto de este apartado y del anterior el permiso se referirá a los días inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante.

- c. Por enfermedad muy grave de un familiar hasta de 2º. grado de consanguinidad o afinidad: hasta un máximo de veinte días; a estos efectos el procedimiento para determinar si la enfermedad es "grave" o "muy grave" será el siguiente:

- c.1. El/la responsable del Servicio será quien valorará la gravedad atendiendo a las circunstancias del caso concreto, pudiendo ser determinada la calificación de la enfermedad en función del contenido del justificante aportado.

- c.2. Cuando el/la responsable del Servicio considere que no se dan las circunstancias necesarias para el otorgamiento del permiso, éste se

concederá cautelarmente por escrito, procediéndose a continuación de la siguiente forma:

- a) La solicitud del permiso junto con el informe del Servicio se remitirá a la Unidad de Salud, dentro del Servicio de Prevención, siendo el informe expedido por éste de carácter vinculante.
- b) Si el Informe facultativo considera que la enfermedad tiene carácter de grave o muy grave, el permiso se autorizará definitivamente.
- c) En caso contrario el permiso será denegado por el Servicio y el período disfrutado cautelarmente se deducirá de los permisos retribuidos previstos en los artículos 25 y 27, y de no ser posible, se procederá a la deducción proporcional de haberes.
- d) En los casos previstos en la letra c) se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento a fin de poder establecer, en su caso, criterios de interpretación para el futuro sobre el otorgamiento de estos permisos.

c.3. Las solicitudes y denegaciones de estos permisos que resulten manifiestamente infundadas, darán lugar a la exigencia de las responsabilidades disciplinarias que procedan de acuerdo con la legislación aplicable en esta materia.

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

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

3. Con el fin de coadyuvar a la conciliación de la vida familiar y laboral se establece una licencia de una semana de duración que podrá disfrutar el padre en caso de nacimiento, acogida o adopción de un hijo.
4. A los efectos de los permisos establecidos en el presente artículo, serán de aplicación los preceptos contenidos en los artículos 30, 31 y 32 del presente Convenio.

REDUCCION DE JORNADA

Artículo 40.

1. El/la trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de 8 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 aquella. Este derecho sólo podrá ser ejercido previa justificación documentada, y por uno de los cónyuges, caso que ambos sean trabajadores municipales.
2. Los/as trabajadores/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3. Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos/as trabajadores/as que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
4. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
5. Los/as trabajadores/as que tengan a su cargo hijos menores en edad escolar podrán optar, por disfrutar la reducción horaria establecida en el artículo... del presente Convenio durante el periodo comprendido entre el... y el.... previa comunicación y conocimiento de esta circunstancia por el responsable del servicio al que figuren adscritos/as.

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES

Artículo 41.

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.
4. El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.
5. El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad y el/ . Durante el primer año, los/as funcionarios/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a puesto de igual nivel y retribución.

Artículo 42.

1. En los casos en los que las funcionarias víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o

parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

2. Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración.

TITULO V

ESTRUCTURA SALARIAL

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 43.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

ESTRUCTURA SALARIAL Y CLASIFICACIÓN.

Artículo 44.

La estructura salarial regulada en el presente Título se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el Título XI del presente Convenio, según el encuadramiento de las categorías de origen en las nuevas categorías.

Artículo 45.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

1. Retribuciones básicas:

- 1.1. Salario base.
- 1.2. Pagas extraordinarias.

2. Retribuciones complementarias:

- 2.1. Complementos de puesto de trabajo.
- 2.2. Complemento de estructura.
- 2.3. Complementos por cantidad o calidad de trabajo

3. Retribuciones de carácter personal:

3.1. Antigüedad.

3.2. Complementos personales absorbibles.

RETRIBUCIONES BASICAS

Artículo 46. Salario base.

1. Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en catorce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los cinco grupos profesionales en Anexo al presente Convenio.
2. Su valor se actualizará anualmente con efectos de 1 de enero en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos por las respectivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 47. Pagas extraordinarias

Todo el personal municipal tendrá derecho a percibir dos 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).

RETRIBUCIONES DE CARÁCTER COMPLEMENTARIO

Artículo 48. Complementos de puesto de trabajo.

1. Se entiende por complementos de puesto de trabajo aquellos que deben percibir los trabajadores en atención a las características del puesto de trabajo desempeñado, tales como penosidad, responsabilidad, peligrosidad, disponibilidad y otras análogas.
2. Por su propia naturaleza estos complementos deben entenderse de índole funcional por lo que su percepción se vincula y depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado o de la permanencia de las circunstancias que cualifican el puesto, por lo que no tendrán carácter consolidable.
3. Tendrán tal consideración los siguientes:

3.1. Complemento de puesto básico.

Su cuantía será similar para todos los puestos no funcionales incluidos en el mismo grupo de clasificación y que tengan asignado el mismo complemento orgánico.

3.2. Complemento de puesto funcional.

Los puestos funcionales, tipo o singularizados, a los que se refiere el artículo...del presente Convenio tendrán asignada una retribución específica en atención a sus circunstancias de especial responsabilidad o cualificación, mando o jefatura de equipo, atención al público y las singularidades de los mismos que se reconozcan.

En todos los supuestos de acceso a puestos funcionales la retribución que percibirá el trabajador será exclusivamente la que tenga asignada el puesto que se desempeña. No obstante cuando el trabajador que sea adscrito a un puesto

funcional tenga consolidada una retribución superior a la específica asignada al mismo mantendrá aquélla a título personal, sin percibir cantidad alguna en concepto de complemento.

4. La valoración de las circunstancias que cualifican el complemento de puesto, su asignación a los puestos de trabajo así como la determinación de sus cuantías serán objeto de negociación colectiva en el seno de la Comisión Paritaria.
5. Las catálogos de puestos de trabajo de personal laboral incluirán las cuantías de este complemento.
6. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 3.1 y 3.2 del presente artículo podrán establecerse los siguientes complementos:
 - 6.1. Complemento de trabajo nocturno o nocturnidad.

El personal que preste sus servicios en el turno de noche con arreglo a lo pactado en el presente convenio, con independencia de la compensación en tiempo consistente en una menor jornada y salvo cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirá el complemento de jornada nocturna en catorce pagas anuales.

El mencionado complemento será abonado en la parte proporcional correspondiente a aquel personal que sólo realice parte de su jornada en turno de noche.

- 6.2. Complemento de turnicidad.

Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos, cuando así se establezca.

- 6.3. Complemento de disponibilidad horaria.

Retribuye la prestación del trabajo en régimen de flexibilidad horaria, mañana y/o tarde, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios.

- 6.4. Complemento de jornada partida.

Retribuye la realización del trabajo en régimen de jornada partida.

- 6.5. Otros complementos relacionados con la realización de un horario o jornadas especiales distintas de la habitual, siempre que esas situaciones no estén recogidas o contempladas en los complementos de los apartados anteriores.

Artículo 49. Complemento de estructura.

1. El complemento de estructura retribuye la jerarquía y carácter de la función del puesto en el conjunto de la organización y se corresponderá con cada uno de los niveles retributivos establecidos en el artículo 110 del presente convenio por una cuantía idéntica para cada uno de ellos.

Artículo 50. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.

1. Son todos aquellos que se perciben en función de la realización circunstancial de una mayor jornada de trabajo, del rendimiento, del desempeño de los puestos de

trabajo y de la consecución de determinados objetivos o resultados. Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales:

1.1. Horas extraordinarias: 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 fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, no pudiendo superar en ningún caso cada trabajador el número de ochenta horas anuales.

1.2. Productividad o incentivos de producción: Son todos aquellos complementos que se perciben en función del rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo y/o por la consecución de ciertos objetivos o resultados, a determinar por los respectivos departamentos u organismos públicos.

RETRIBUCIONES DE CARÁCTER PERSONAL

Artículo 51.. Antigüedad.

1. El complemento por antigüedad estará constituido por una cantidad fija que será devengada a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicios efectivos en jornada completa o la proporción si la jornada y el salario fuesen inferiores y se retribuirá según el número y duración de las jornadas realizadas.
2. Los trabajadores con relación de empleo de carácter temporal tendrán derecho a la percepción del complemento por antigüedad, siempre y cuando presten servicios continuados durante tres o más de tres años en virtud de un mismo contrato de trabajo, no pudiendo acumularse los períodos correspondientes a más de un contrato temporal, salvo en el supuesto previsto en el párrafo TERCERO de este artículo. En ningún caso la percepción del complemento por antigüedad menoscabará la naturaleza temporal del contrato de trabajo.
3. A los trabajadores eventuales que pasen a formar parte de la plantilla de personal laboral fijo se les computarán los servicios prestados en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos a efectos de antigüedad, salvo que la prestación de sus servicios hubiera tenido en algún momento solución de continuidad por más de tres meses consecutivos, en cuyo caso sólo se computarán los servicios posteriores a la última interrupción superior a tres meses.
4. El personal funcionario del Ayuntamiento de Madrid o sus Organismos Autónomos que se integre en la plantilla de personal laboral fijo, siempre que entre ambas situaciones no medie solución de continuidad, conservará y le será respetada la antigüedad que ostentase, de forma que la fecha de reconocimiento del último trienio será la que se tome como base para el cumplimiento del siguiente, siéndole respetada la cuantía establecida en nómina como antigüedad consolidada.

Artículo 52.. Complemento Personal Transitorio.

1. Es la cantidad que como consecuencia de modificaciones de estructuras retributivas en la Administración municipal, así como de cualquiera de los supuestos previstos en el presente Convenio Colectivo, perciba el trabajador y no hubiese sido absorbido por mejoras retributivas.

2. Los complementos personales transitorios serán absorbidos por cualquier mejora retributiva, incluidas las derivadas de cambio de categoría o puesto de trabajo.
3. A los efectos de la absorción prevista en el apartado anterior, el incremento derivado de las revisiones anuales de las retribuciones sólo se computará en el 50 por 100 de su importe.

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

Artículo 53.

Dentro de los límites del Acuerdo Ayuntamiento de Madrid-Organizaciones Sindicales para el período 2004-2007 para la Modernización y Mejora de la Administración Municipal y de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Municipales, suscrito el 10 de noviembre de 2004, y siempre que lo permitan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en el supuesto de que las retribuciones del personal al Servicio de las Administraciones Públicas, fijadas por las respectivas L.P.G.E., sean superadas por los Índices Generales de Precios al Consumo, registrados en cada uno de los años de vigencia del Acuerdo-Convenio, se negociará una revisión para los/as funcionarios/as de la Administración.

INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

Artículo 54.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tiene derecho a ser indemnizado de los gastos que se le ocasionen con motivo de los desplazamientos efectuados por asistencia a Cursos, Jornadas, Seminarios y Congresos, cuando sean debidamente autorizados por el órgano competente y en razón del interés que ello suponga para la Administración.
2. Asimismo tendrán derecho a ser indemnizados de los gastos que les sobrevengan por desplazamientos causados por razón del servicio.
3. Se comprenden los gastos de viaje, manutención y estancia que se abonarán de conformidad con lo establecido en la normativa estatal sobre indemnizaciones por razón del servicio a los/as funcionarios/as públicos. La Administración arbitrará los procedimientos necesarios a fin de que el personal perciba en estos casos por adelantado el importe aproximado de los gastos de viaje, manutención y estancia, que se justificarán de acuerdo con la normativa vigente.
4. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo-Convenio tiene derecho a ser resarcido de los gastos que se le ocasionen en aquellos supuestos en los que por necesidades del servicio hubiera de prolongar su turno de trabajo más allá de su jornada habitual.

Se comprenderán los gastos de manutención (comida y/o cena) que traigan causa de la prolongación del turno de trabajo.

El abono de estos gastos se efectuará a instancia del Servicio, articulándose por la Administración el procedimiento tendente a su justificación y pago.

Las cantidades que se satisfarán serán las establecidas en el Anexo I del R .D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnización por razón de servicio.

Estas cantidades se incrementarán en un 100% en el supuesto de que la prolongación del turno de trabajo hiciera necesario resarcir los gastos causados tanto por el almuerzo como por la cena.

5. En todo lo no previsto en este artículo será de aplicación lo dispuesto por la legislación estatal en materia de indemnizaciones por razón del servicio.

TITULO VI

PRESTACIONES SOCIALES

MEJORAS DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 55.

1. Los/as trabajadores/as municipales que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, prórroga de Incapacidad Temporal o alta administrativa con informe-propuesta de Incapacidad Permanente, percibirán la prestación económica establecida para esta contingencia en el Régimen General de la Seguridad Social.
2. Durante estas situaciones, los/as trabajadores/as afectados/as percibirán en concepto de mejora a la citada prestación, las diferencias retributivas que correspondan hasta alcanzar el importe de las retribuciones por conceptos básicos y complementarios, salvo gratificaciones por servicios extraordinarios, que tuvieran asignadas en la fecha de inicio de la Incapacidad Temporal.
3. Estas diferencias serán abonadas hasta que se produzca el alta médica del/la trabajador/a, en el caso de curación, o hasta la fecha de efectos de la Incapacidad Permanente, en el caso de que la Seguridad Social dicte resolución por la que se conceda la misma. En ningún caso el abono de las referidas diferencias retributivas podrá exceder en su duración de 30 meses, contados desde la fecha en que se inició la Incapacidad Temporal.

Artículo 56.

Las situaciones a que se hace referencia en el artículo anterior no alteran la situación de servicio activo. El/la trabajador/a municipal que se encuentre en alguna de dichas situaciones continuará siendo beneficiario/a de todas las prestaciones sociales contempladas en el actual Acuerdo.

Artículo 57.

Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir los/as trabajadores/as que simulen la persistencia de una enfermedad, acciones tales como: no asistencia a los reconocimientos médicos requeridos por la Seguridad Social o a los requerimientos para verificación y control formulados por el Ayuntamiento de Madrid, 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/as beneficiarios/as obligados/as a reintegrar a los fondos municipales las cantidades percibidas desde la fecha que se hubiera determinado como inicial de la defraudación.

DESCANSO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Artículo 58.

El Ayuntamiento en concepto de mejora a la prestación por maternidad y paternidad reconocida por la Seguridad Social, abonará durante todo el periodo de descanso las diferencias retributivas que correspondan hasta alcanzar el importe de las retribuciones por conceptos básicos y complementarios, salvo gratificaciones por servicios extraordinarios, que tuvieran asignado el trabajador o la trabajadora a la fecha del inicio del descanso por maternidad y paternidad.

Artículo 59.

El personal municipal que necesite por su categoría profesional, estar en posesión del carnet de conducir y ejerza como conductor, percibirá una ayuda por los gastos derivados de la renovación de dicho permiso, correspondiente al certificado médico de aptitud psicofísica y a las tasas de expedición.

CONCESIÓN DE CREDITOS

Artículo 60.

Asimismo, los/as representantes del Ayuntamiento de Madrid negociarán con entidades bancarias y financieras, la concesión de créditos personales y créditos de vivienda, a un tipo bajo de interés para el personal municipal en activo que tenga domiciliada su nómina en tales entidades.

SEGURO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Artículo 61.

1. Existe una póliza que asegura a todo el personal municipal, en aquellas situaciones de enfermedad profesional o accidente sufrido durante el ejercicio de las ocupaciones profesionales cuyas condiciones son las siguientes:

Cobertura	Capitales garantizados
Fallecimiento :	50.000 €
Incapacidad permanente absoluta:	65.000 €
Incapacidad permanente parcial (porcentaje):	50.000 €
Gran Invalidez:	80.000 €

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

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

Fallecimiento:	60.000 €
Incapacidad permanente absoluta:	75.000 €
Gran Invalidez:	92.500 €

SEGURO DE VIDA

Artículo 62.

1. Existe una póliza colectiva de vida que asegura a todo el personal municipal en caso de fallecimiento o de invalidez sufridos por cualquier causa .

Cobertura	Capitales asegurados
Fallecimiento:	10.000 €
Incapacidad permanente Absoluta:	10.000 €
Incapacidad permanente Total:	5.000 €
Gran Invalidez:	12.500 €

AYUDAS POR ACCION SOCIAL

Artículo 63.

1. Durante la vigencia del presente Convenio se realizarán las actuaciones oportunas en orden al establecimiento de un régimen común para el personal del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos en materia de acción social.
2. En el seno de la Mesa de Acción Social se elaborarán los estudios y propuestas dirigidos a la consecución de aquella finalidad que serán elevados para su aprobación a la Comisión Paritaria del presente Convenio así como a la Mesa General de Funcionarios.
3. Lo anterior se efectuará dentro de los límites establecidos por los presupuestos municipales correspondientes a cada uno de los ejercicios comprendidos en el periodo de vigencia del presente Convenio.
4. En tanto se procede al establecimiento del régimen al que alude el apartado 1 del presente artículo se mantendrá el sistema de ayudas vigente en la actualidad en el Ayuntamiento de Madrid y sus cada uno de sus Organismos Autónomos.

RESPONSABILIDAD CIVIL

Artículo 64.

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

Artículo 65.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los/as trabajadores/as 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 ACCIÓN SOCIAL

Artículo 66.

En orden a la consecución de la finalidad contemplada en el artículo 63 del presente Convenio y de conformidad con lo establecido en el apartado IV.11. del Acuerdo “Acuerdo sobre Condiciones Económicas y de Empleo del Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos”, aprobado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Unico para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos en su sesión de 15 de julio de 2005, se destinará un fondo adicional para la totalidad del período de vigencia del Convenio Unico de 400.000 €.

MESA DE ACCIÓN SOCIAL

Artículo 67.

1. La Mesa de Acción Social será única para todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio y en ella participarán las Organizaciones Sindicales miembros de la Comisión Paritaria en la misma proporción
2. 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.
3. La Mesa de Acción Social se reunirá como mínimo una vez al mes y su funcionamiento lo regulará su propio Reglamento.

TITULO VII

CONDICIONES Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 68.

1. La negociación en esta materia se orientará a actualizar el presente marco de relaciones laborales de manera que se establezca una regulación integrada y unitaria de los derechos y garantías sindicales reconocidos a las Organizaciones Sindicales en el ámbito del Ayuntamiento de Madrid que, sobre la base del respeto a los mínimos establecidos por ley, responda a la representatividad de las distintas

Organizaciones así como a su participación en los Acuerdos y pactos que puedan suscribir con la Administración.

2. El Acuerdo de Garantías Sindicales quedará incorporada como Anexo al Acuerdo Convenio.

TITULO VIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 69. Principios generales

1. El Ayuntamiento de Madrid, consciente de la importancia de la Prevención de Riesgos Laborales y con objeto de fomentar una auténtica cultura de la prevención en el trabajo que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones, asume el compromiso de garantizar:
 - a. La protección de la seguridad y salud de todos sus empleados/as mediante la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
 - b. El cumplimiento de toda la legislación de prevención de riesgos laborales.
 - c. La garantía de que los/las representantes de los empleados/as públicos son consultados y alentados a participar activamente en la actividad preventiva.
 - d. La mejora continua del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
2. Con objeto de integrar la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema de Gestión del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, se elaborarán durante la vigencia del presente acuerdo procedimientos documentados, que se aprobarán por el Comité de Seguridad y Salud, serán de obligado cumplimiento por todos/as los/las empleados/as y servicios municipales, y comprenderán entre otros los siguientes aspectos:
 - a. Proyección, construcción, modificación, instalación y mantenimiento de edificios y otras instalaciones en las que desarrollan sus funciones los/las empleados/as del Ayuntamiento.
 - b. Adquisición de bienes y servicios (Epis, ropa de trabajo,)
 - c. Contratación y gestión de personal.
3. Estos procedimientos se inspirarán, entre otros, en los siguientes principios:

- a. Las obras de remodelación de centros de trabajo se ejecutarán preferentemente fuera de la jornada laboral. Cuando esto no sea posible y puedan derivarse riesgos para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as y usuarios/as, se garantizará su traslado provisional, en tanto perduren los riesgos.
- b. Los centros de nueva ocupación deberán contar, con antelación a su ocupación, con un informe preceptivo del Servicio de Prevención de adecuación a la normativa de riesgos laborales.
- c. La adquisición de epis, ropa de trabajo y Equipos de Trabajo, requerirá de informe previo del Servicio de Prevención, serán los que se determinen en las evaluaciones de riesgo y reunirán los requisitos de normalización y certificación exigibles al fabricante, productor y distribuidor.
- d. Promover la Seguridad y la Salud de los/as trabajadores/as mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, y con arreglo a los principios generales recogidos en el artículo 15 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.2. de la Ley.
- e. Ejecutar las obras en edificios e instalaciones en cumplimiento de la normativa sobre riesgos laborales.
- f. Promocionar medidas de carácter individual dirigidas a la deshabituación del consumo del tabaco de los/las trabajadores/as municipales.
- g. Durante la vigencia del Acuerdo y a la vista de las evaluaciones de riesgos practicadas en los centros de trabajo, se elaborarán los correspondientes Mapas de Riesgos y de Enfermedades Profesionales.

Artículo 70. Derechos y deberes de los trabajadores.

1. Los/as trabajadores/as municipales tienen derecho a:
 - a. Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - b. Ser informado/a de los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
 - c. Recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación, como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo.
 - d. Efectuar propuestas de mejora al Servicio de Prevención, a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud, a través de quienes se ejerce su derecho a participar.
 - e. Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o

sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

- f. La vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto.
 - g. En los términos de lo establecido en el artículo 21 de la Ley y ante una situación de riesgo grave o inminente el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo.
2. De acuerdo a su formación y siguiendo las instrucciones recibidas, los/as trabajadores/as tienen la obligación de:
- a. Colaborar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.
 - b. Informar de inmediato a su superior jerárquico y en su caso al Servicio de Prevención, de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.
 - c. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio con los que desarrollen su actividad.
 - d. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
 - e. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo.
 - f. Cooperar para que el Ayuntamiento de Madrid, pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.
 - g. Formar parte, cuando así sea designado/a de acuerdo con el procedimiento que se apruebe y previa consulta a los/as representantes de los trabajadores/as, de los equipos de emergencia que se creen al realizar la implantación de los planes de autoprotección y medidas de emergencias en los edificios municipales”.

Artículo 71. Servicio de Prevención.

1. El Servicio de Prevención, como conjunto de medios humanos y materiales necesarios para garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Madrid, se encargará de planificar todos los aspectos técnicos relacionados con la prevención de riesgos laborales. Dicho servicio depende de la Concejalía Delegada de Personal del Ayuntamiento de Madrid.

Tiene carácter interdisciplinario y está integrado por las 4 especialidades recogidas en el R.D. 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

2. Los medios con que cuente serán objeto de revisión en función de las necesidades que se detecten o de la programación anual de las actividades preventivas a desarrollar por el mismo.
3. Con el fin de asegurar una mayor eficacia en el logro de los objetivos perseguidos se desconcentrará en los Organismos Autónomos, que por sus dimensiones y medios disponibles así lo aconsejen, la realización de cuantas funciones preventivas sean posibles, sin perjuicio del respeto absoluto a la política común que en esta materia se fije para el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos por los organos competentes.

Artículo 72. Plan de Prevención.

1. Con el fin de planificar la acción preventiva, el Servicio de Prevención será el encargado de adecuar el Plan de Prevención del Ayuntamiento de Madrid a las nuevas circunstancias derivadas de la entrada en vigor del presente Convenio de acuerdo con los siguientes criterios:
 - a. Realización con carácter prioritario de las evaluaciones iniciales de riesgos en todos los centros de trabajo. Procediendo, una vez efectuadas las mismas a realizar las actuaciones indicadas en los párrafos siguientes.
 - b. Proponer, en su caso, las modificaciones de la condiciones de aquellos puestos de trabajo a que hubiere lugar.
 - c. Información a los trabajadores sobre los riesgos existentes en sus puestos de trabajo.
 - d. Formación a los trabajadores/as sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo.
 - e. La vigilancia de la salud, realizada tanto en su planificación como en su programación en el marco de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
2. Sin perjuicio de lo anterior llevará a cabo las actuaciones necesarias tendentes a adecuar las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as municipales, a los requisitos de seguridad y salud dispuestos en la normativa vigente.

Artículo 73. Funciones del Servicio de Prevención.

1. De acuerdo con la normativa vigente, el Servicio de Prevención asesorará y emitirá informes vinculantes en todos los procedimientos en que así se acuerde por el Comité de Seguridad y Salud, con el objeto de contar con un sistema de gestión unificado para hacer efectiva una adecuada política en prevención de riesgos laborales.
2. Valorará los datos de siniestralidad relativos a los/as trabajadores/as municipales con la colaboración de la mutua de accidentes de trabajo con el fin de programar las

actuaciones necesarias para evitar o, en su caso disminuir, el número y la gravedad de los accidentes de trabajo.

Artículo 74. Delegados de Prevención.

1. Los/as Delegados/as de Prevención constituyen la representación de los/as trabajadores/as en la empresa y serán designados por la Comisión Paritaria, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo teniendo a tal fin las siguientes competencias:
 - a. Colaborar con el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos en la mejora de la acción preventiva.
 - b. Promover y fomentar la colaboración de los/as trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 - c. Ser consultado por los/as responsables de los Servicios, con un carácter previo a su ejecución acerca de las decisiones que afectan a la salud y seguridad de los/as trabajadores/as.
 - d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los/as Delegados/as de Prevención estarán facultados para:
 - a. Acompañar a los//as Técnicos/as del Servicio de Prevención en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social cuando realicen visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa aplicable, en los términos establecidos en el art. 36.2) de la Ley 31/1995.
 - b. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones especificadas en el art. 22 de la Ley 31/95 (vigilancia de la salud) y en particular a la prevista en los art. 18 y 23 de la citada Ley 31/95.
 - c. Ser informado/a sobre los daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as, una vez que se hayan tenido conocimiento de los mismos.
 - d. Recibir información de los órganos encargados de las actividades de protección y prevención.
 - e. Realizar visitas a los centros de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los/as trabajadores/as, sin alterar el normal desarrollo de la actividad.
 - f. Proponer al Servicio de Prevención para su traslado al órgano del Ayuntamiento que sea competente, y al Comité de Seguridad y Salud, medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección.
 - g. Proponer a los órganos de representación de los/as trabajadores/as que adopten la paralización de actividades, en caso de riesgo grave e inminente.

Artículo 75. Garantías de los Delegados de Prevención.

1. Teniendo en cuenta el número de centros de trabajo que integran se fija en el número XX de Delegados/as de Prevención, que no necesariamente deberán ser miembros de una Junta de Personal ni de un Comité de Empresa.
2. En el ejercicio de sus funciones los/as Delegados/as de Prevención contarán con las garantías inherentes a su condición representativa, teniendo en cuenta lo siguiente:
 - a. El tiempo utilizado para desempeñar sus funciones será considerado como ejercicio de funciones de representación a efectos de crédito horario.
 - b. Será considerado tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquier otra convocada por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos laborales, las visitas de acompañamiento, y el tiempo dedicado a su formación.
 - c. El Ayuntamiento de Madrid deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, ya sea a través de medios propios o mediante concierto con entidades acreditadas. El tiempo destinado a su formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los/as Delegados/as de Prevención.
 - d. Durante la vigencia del presente acuerdo, proporcionará, como mínimo, una formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales, para todos los/las Delegados/as de Prevención.

Artículo 76. Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud, que será único para todo el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, se configura como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos. Su composición será la actualmente existente en el Ayuntamiento de Madrid, sin perjuicio de las adaptaciones necesarias como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio en cuanto a las Organizaciones Sindicales con representación en el mismo.
2. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá, como mínimo, trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. Su funcionamiento se regulará por Reglamento interno.
3. La Competencia del Comité de Seguridad y Salud alcanza a todos los centros o lugares de trabajo del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos Autónomos.
4. El Comité de Seguridad y Salud podrá organizarse, para su mejor funcionamiento, en Comisión Permanente o Grupos de Trabajo, según determine su Reglamento.
5. La Comisión Permanente, que se reunirá con una periodicidad mínima quincenal, podrá asumir todas aquellas funciones que le delegue el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 77. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias :
 - a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los Planes y Programas de prevención de riesgos del Ayuntamiento de Madrid. A tal efecto, en su seno se debatirán , antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación , organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías , organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la LPRL y organización de la formación en materia preventiva.
 - b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos que hagan efectivas las políticas de prevención de riesgos, que propicien la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa según la ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
 - c. Proponer a la Administración medidas para la mejora continua de las condiciones de trabajo y corregir las deficiencias existentes.
2. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes facultades:
 - a. Conocer directamente la situación en materia de prevención de riesgos en los puestos de trabajo.
 - b. Conocer cuantos informes y documentos relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes del Servicio de Prevención y los datos de siniestralidad laboral aportados por la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como de todas las unidades que realicen funciones que estén dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales y/o salud laboral.
 - c. Recibir información sobre los daños a la salud física y psíquica de los trabajadores, valorando en sus causas las que pudieran derivar del entorno laboral, incluyendo los factores de riesgo psicosocial y proponer los procedimientos y medidas preventivas oportunas.
 - d. Conocer e informar la Memoria de las actividades desarrolladas por todas las Unidades que conformen el Servicio de Prevención, así como los informes relativos a las actividades realizadas por la Mutua de Accidentes de Trabajo.

Artículo 78.. Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

1. En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos deberán garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, de sus trabajadores/as, en especial a los de nueva incorporación, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo que estos desempeñan, o se introduzcan nuevas técnicas, o cambios en los equipos de

trabajo que puedan modificar los riesgos del puesto de trabajo o que impliquen otros nuevos.

2. Con el fin de garantizar una formación especializada en determinados puestos relacionados con la prevención de riesgos laborales, en el marco del Plan Municipal de Formación, se facilitará a todo el personal municipal el conocimiento de la normativa vigente en esta materia, que esté relacionada con su actividad laboral, arbitrándose los mecanismos para que la formación en prevención de riesgos laborales sea una actividad programada y continuada a lo largo de toda la vida laboral de los/as trabajadores/as, y su planificación se realizará teniendo en cuenta el riesgo de los distintos puestos de trabajo y en coordinación con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Con el fin de incentivar la realización de estos cursos, se creará una Comisión mixta, formada por representantes de la Escuela de Formación y miembros de la Comisión Permanente, que determinará aquellos cursos que deban ser valorados en los concursos de méritos, en función del tipo de puesto de trabajo y del curso.

Artículo 79. Vigilancia de la Salud laboral.

1. Los/as trabajadores/as municipales tienen derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo. Esta vigilancia tendrá carácter voluntario excepto, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, en los siguientes casos:
 - a. Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre su salud.
 - b. Cuando haya que verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el/la mismo/a, para los demás o para otras personas relacionadas.
 - c. Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del/la trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. La vigilancia de la salud, estará sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el/la trabajador/a, cumpliendo en cualquier caso, las especificaciones incluidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo.
4. Dentro de las actuaciones de vigilancia de la Salud, se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:
 - a. Iniciales: A todo el personal de nuevo ingreso, o después de la asignación de tareas con nuevos riesgos.
 - b. Periódicos: A todos los trabajadores municipales, con la periodicidad que se determine por el Comité de Seguridad y Salud.

- c. Extraordinarios: Se realizarán como consecuencia de la aplicación del procedimiento de cambio y/o modificación de puesto de trabajo por discapacidad psicofísica o aplicación de cualquier otro Reglamento que así lo determine, siempre que su finalidad sea exclusivamente la de los artículos 25 y 26 LPRL. También podrá realizarse un reconocimiento médico extraordinario ante la aparición puntual de un nuevo riesgo, que afecte de forma grave a la salud.
5. Del resultado de los reconocimientos se informará a los/as trabajadores/as afectados/as, comunicándose en su caso a las unidades administrativas competentes las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del/la trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Artículo 80. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El Ayuntamiento garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, según las especificaciones contenidas en el Art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 81. Protección de trabajadores con alteraciones de sus capacidades psicofísicas.

1. La Administración facilitará la readaptación laboral de los/as trabajadores/as que por alteración de su estado de salud, que afecte a su capacidad psico-física, y que no alcance los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, no pueda desempeñar adecuadamente los cometidos de su puesto de trabajo.
2. Dicha readaptación consistirá en la adecuación de las condiciones de trabajo a las especiales características psicofísicas del/la trabajador/a, en función de lo que dictamine el Servicio de Prevención, y podrá llevarse a cabo a petición del/la trabajador/a o a propuesta de su Servicio.
3. Cuando el Servicio de Prevención indique que la adaptación del puesto de trabajo resulta inviable, se adscribirá al/la funcionario/a a un puesto de trabajo adecuado a sus circunstancias, preferentemente de su misma categoría profesional y en todo caso de su mismo grupo de titulación. Si no existiese puesto de trabajo adecuado a su capacidad, el/la funcionario/a podrá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo de titulación, conservando en este caso el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, salvo gratificaciones por servicios extraordinarios.
4. La Administración facilitará al/la funcionario/a la formación profesional necesaria para su adaptación al nuevo puesto de trabajo. La adscripción tendrá carácter definitivo, salvo que el Servicio de Prevención determine que la alteración de la capacidad psicofísica es reversible, en cuyo caso se realizará una adscripción temporal, que será objeto de revisión con una periodicidad mínima anual.

Artículo 82. Protección de trabajadoras embarazadas.

1. Con objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá de derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe o recomendación del Servicio de Prevención.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o de hijo y en tal sentido existiese informe o recomendación del Servicio de Prevención. Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al responsable del Servicio y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (artículo 26.4. L.P.R.L.).
4. El padre podrá igualmente disfrutar de este permiso para acompañar a la madre, únicamente cuando el facultativo competente así lo haya expresamente dictaminado.

Artículo 83. Planes de Autoprotección.

1. En cumplimiento del Art. 20 de la LPRL de la LPRL el Ayuntamiento de Madrid, teniendo en cuenta las características de sus Centros de Trabajo y las diferentes actividades realizadas en ellos, implantará Planes de Autoprotección o Medidas de Emergencia que permitan adoptar medidas en materia de lucha contra incendios, evacuación de trabajadores y usuarios, primeros auxilios y otras medidas de seguridad. Igualmente designará al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobará periódicamente su correcto funcionamiento.

TITULO IX

PROVISION DE PUESTOS,ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

CAPÍTULO I

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 84.

1. El sistema de provisión de cada puesto de trabajo será el determinado en el correspondiente catálogo de puestos de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo.... del presente Convenio.
2. Los puestos de trabajo se proveerán con carácter general mediante el procedimiento de concurso, que será el sistema normal de provisión, salvo que por la naturaleza de sus funciones deban ser provistos por el procedimiento de libre designación.
3. Las convocatorias de concursos se regirán por las bases generales que se incorporan como anexo al presente Acuerdo-Convenio.

4. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos o por reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo.
5. Temporalmente, los puestos de trabajo podrán ser cubiertos mediante adscripción provisional en los supuestos previstos en la normativa vigente.

Artículo 85. Concurso de traslados.

1. Con carácter anual se convocará un concurso de traslados en el que se incluirán las vacantes producidas en el ejercicio anterior, salvo aquellas que, como consecuencia de necesidades organizativas, no se estime conveniente incluir, todo ello previa negociación con los sindicatos presentes en la Comisión Paritaria, al que podrán optar aquellos trabajadores que ostenten la misma categoría y, en su caso, especialidad.
2. Las plazas que durante un ejercicio presupuestario resulten liberadas o no cubiertas en el concurso de traslado anteriormente citado, se incluirán en la Oferta de Empleo Público correspondiente.
3. Las convocatorias especificarán para cada puesto de trabajo ofertado, además de la categoría y, en su caso, especialidad, los requisitos exigidos. Excepcionalmente, podrá incluirse la realización de pruebas en los supuestos que así se determine por la comisión paritaria, relativas a la acreditación de la posesión de determinado nivel de conocimientos o de experiencia en el campo profesional del puesto de trabajo, que garantice la adecuación del trabajador a la actividad a desarrollar en el mismo.
4. La comprobación de requisitos de participación en la convocatoria y la valoración de méritos de los candidatos se realizará por comisiones de valoración que se constituirán en cada ente u organismo, y una vez elevadas a definitivas dichas valoraciones, la adjudicación de destinos se realizará de forma centralizada por una comisión general coordinadora de valoración.
5. Las comisiones de valoración serán nombradas por el órgano competente de cada ente u organismo en tanto que la comisión general coordinadora encargada de la adjudicación de destinos, se nombrará por la Concejalía Delegada del Area de Personal.
6. Una vez elevada a definitiva la propuesta de adjudicación de destinos por la comisión general coordinadora de valoración, éstos se entienden como irrenunciables, salvo causa de fuerza mayor, debidamente justificada y acreditada documentalmente. Lo anterior será de aplicación siempre y cuando el plazo de resolución no sea superior a seis meses, contados desde la publicación de la convocatoria en el «Boletín del Ayuntamiento de Madrid» hasta la publicación o notificación de la adjudicación de destinos.
7. Será requisito indispensable para poder tomar parte en los diferentes concursos de traslado llevar al menos dos años de servicios prestados en el puesto de trabajo, contado desde la toma de posesión en el mismo hasta el último día del plazo de presentación de instancias. Dicho requisito no se exigirá a los trabajadores en excedencia voluntaria con derecho a reingreso, quienes podrán tomar parte en el concurso de traslado, siempre que estos últimos hubiesen solicitado previamente dicho reingreso.

Asimismo deberán concursar aquellos trabajadores en situación de adscripción provisional por reingreso procedente de excedencia voluntaria.

8. Dado el carácter voluntario del traslado, el trabajador percibirá en su nuevo destino las retribuciones asignadas al nuevo puesto de trabajo, incluso en el supuesto de que tuviera consolidado superior salario a título individual. Serán también las demás condiciones del nuevo puesto (jornada, horario, etcétera) las que regirán una vez producido el traslado.
9. La Administración podrá reservar para su provisión mediante el oportuno proceso selectivo por convocatoria libre, sin someterse al procedimiento fijado en este artículo, los puestos que requieran cualificación exigida por la innovación tecnológica, reorganización administrativa o inicio de nuevas actividades, debiendo en estos casos comunicar a los representantes de los trabajadores la utilización fundamentada de esta reserva. En caso de desacuerdo, será la comisión paritaria la encargada de resolver las diferencias, de conformidad con los métodos establecidos para la resolución de las mismas.

CAPÍTULO II

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Artículo 86. Oferta de Empleo Público.

1. Será objeto de negociación la preparación de la Oferta de Empleo que se realice anualmente en el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, así como la plantillas presupuestadas para cada ejercicio.
2. Los puestos de trabajo de carácter fijo dotados presupuestariamente que no hubiesen sido cubiertos por los procedimientos oportunos, así como los liberados como resulta de los mismos, excepto las plazas de las categorías vinculadas a la promoción profesional específica, comprenderán la Oferta de Empleo Público de personal laboral.

Igualmente, una vez celebrados los procesos de promoción profesional específica, las plazas que resulten liberadas o desiertas, se incluirán en la siguiente Oferta de Empleo Público, en turno libre con reserva de promoción interna.
3. La selección del personal laboral fijo comprendido en el ámbito del presente convenio se hará de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante la convocatoria a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.
4. Se negociarán en el seno de la Comisión Paritaria las bases de las convocatorias. Asimismo se garantizará la participación de a los sindicatos con representatividad en los correspondientes procesos de selección de personal.
5. En las convocatorias se reservará un 7% de las plazas para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%. Igualmente se incluirá una reserva del 5% de las plazas convocadas en los procesos de promoción interna del personal municipal, para su provisión por personal con discapacidad igual o superior al 33%.

En ambos casos quedarán exceptuadas aquellas categorías profesionales cuyas características propias imposibiliten dicha reserva.

Con independencia del turno por el que concurren, aquellos aspirantes que precisen adaptaciones de tiempo y/o medios para la realización de las pruebas, deberán solicitarlo expresamente en los términos previstos en las referidas bases de convocatoria.

6. Durante la vigencia del presente convenio se concluirá la ejecución de los procesos selectivos derivados del proceso especial de consolidación de empleo temporal en los términos acordados con las Centrales Sindicales.

Artículo 87. Régimen de la Oferta de Empleo Público.

1. Las plazas que integren la Oferta de Empleo Público se convocarán en turno libre con reserva de promoción interna .
2. El régimen de promoción interna se efectuará mediante el establecimiento de una reserva de plazas por cada categoría profesional y, en su caso, especialidad, en función del número de candidatos potenciales. El número de plazas reservadas al turno de promoción interna aparecerá especificado en cada convocatoria singular, y se determinará mediante acuerdo del porcentaje con la representación sindical. Las vacantes no cubiertas en turno de promoción interna se acumularán a las del sistema general de acceso libre.
3. Como regla general se utilizará como sistema selectivo en los procesos de promoción interna el concurso-oposición. Con carácter general, la fase de concurso será previa.

Los méritos de la fase de concurso estarán orientados a evaluar la carrera profesional del candidato y sus capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias del puesto de trabajo.

4. El turno de promoción interna será separado del libre, en cuanto a listas, puntuaciones, exámenes, etc., asegurándose que no competirán con aspirantes del turno libre.
5. 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 categoría de origen, para lo cual se tomará como referencia la última convocatoria.
6. Los aspirantes que en el turno de promoción interna hubieran superado las pruebas correspondientes a la fase de oposición, pero, al no reunir méritos suficientes, no hubieran aprobado, quedarán exentos de la realización de las pruebas en la siguiente convocatoria.
7. Los aspirantes que en el turno de promoción interna hubieran superado alguna de las pruebas de la fase de oposición quedarán exentos de la realización de la misma en la siguiente convocatoria, a salvo de posibles modificaciones sustanciales en el

tipo de pruebas, contenido de los temarios u otras circunstancias análoga así apreciadas por la Comisión Paritaria.

8. A propuesta del Servicio en que estén destinados, los aspirantes aprobados en el turno de promoción interna podrán solicitar que se les adjudique destino en el mismo puesto que vinieran desempeñando, si se cumplen los requisitos establecidos en el catálogo de puestos de trabajo o en otro puesto vacante del mismo servicio, siempre que sea necesaria su cobertura. En este caso, quedarán excluidos del sistema de adjudicación de destinos por el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo.
9. Los requisitos de participación en los procesos selectivos, el desarrollo de los mismos, el sistema selectivo, el tipo de pruebas y la forma de calificación, los baremos aplicables y los temarios comunes se negociarán en el seno de la Comisión Paritaria
10. Excepcionalmente, si las necesidades del servicio así lo aconsejan, podrá procederse, previo informe de la Comisión Paritaria, a la aprobación y publicación de una oferta pública adicional, con la ulterior convocatoria de las pruebas selectivas para la cobertura de vacantes, siguiéndose el procedimiento establecido para la Oferta de Empleo Público, teniendo en cuenta lo establecido en este artículo.

CAPÍTULO III

PROCESOS ESPECIALES DE PROMOCION Y CARRERA PROFESIONAL

Artículo 88. Promoción profesional.

1. La Administración municipal fomentará la promoción interna del personal a su servicio, de conformidad con la legalidad vigente y con los Acuerdos que, en su caso puedan alcanzarse con las Organizaciones Sindicales, en la línea de los Acuerdos Administración General del Estado-Sindicatos.

Con esta finalidad y sin perjuicio del desarrollo de los procesos de Oferta de Empleo Público se formalizarán, con carácter periódico, convocatorias de promoción profesional, en régimen exclusivamente restringido y para el acceso a categorías inmediatamente superiores según áreas funcionales ello con la finalidad de incrementar la capacidad de trabajo y los niveles de motivación e integración de los trabajadores

2. El diseño de los procesos de promoción interna así como la carrera profesional del personal se vinculará con el sistema de clasificación profesional de manera que dentro de cada área de actividad queden definidas áreas funcionales específicas en las que se desarrollarán estos procesos.
3. Los procesos selectivos correspondientes combinarán adecuadamente la realización de pruebas de aptitud en las categorías que se acuerden con la valoración de méritos relativos tanto a experiencia profesional desarrollada, formación específica, como cualquier otro tendente a conseguir una carrera profesional de los trabajadores, todo ello con arreglo a los principios de publicidad, mérito y capacidad.

4. Será aplicable a estos procesos de promoción profesional específica lo dispuesto en los apartados 4, 5,6 y 7 del artículo 87 del presente Convenio.
5. En los procedimientos de “promoción cruzada”, en el turno de promoción interna podrá participar indistintamente el personal funcionario y laboral, siempre que uno y otro reúna los requisitos establecidos en cada convocatoria y en la forma que se establezca al respecto por la legislación aplicable en el ámbito local.

Artículo 89. Requisitos para la participación en los procesos de promoción profesional específica.

1. Podrán tomar parte en estos procesos todos los trabajadores fijos del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que lleven dos años de servicios efectivos en dicho grupo profesional y cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos.
2. En aquellos casos en que las plazas de promoción pertenezcan a un grupo profesional y área funcional en que no haya un grupo profesional inmediatamente inferior, se podrá presentar a la promoción el personal perteneciente a ese área funcional desde el siguiente grupo inferior correspondiente. Igualmente, por razones de planificación u organización, podrá admitirse, previo informe de la Comisión Paritaria, la posibilidad de presentación desde un grupo inferior en dos al de la plaza de promoción convocada aunque exista un grupo inmediatamente inferior en el área funcional de dicha plaza.

CAPÍTULO IV

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 90. Requisitos de las convocatorias.

1. Los procesos de cobertura de vacantes en cualquiera de sus modalidades se llevarán a cabo mediante convocatorias en las que se harán constar al menos los siguientes datos esenciales:

a) En las convocatorias de concursos de traslado se indicará número y características de las plazas convocadas y, en especial, las siguientes: categoría profesional, nivel retributivo, especialidad, en su caso, jornada, turno y el centro de trabajo en el que ha de cubrirse la vacante.

En las convocatorias en turno de promoción interna y acceso libre se especificará el número de plazas convocadas y la categoría profesional, nivel retributivo y especialidad, en su caso.

b) Requisitos exigidos a los candidatos para su participación en cada uno de los procedimientos selectivos, que deberán acreditarse en todo caso antes de la toma de posesión o de la formalización del correspondiente contrato, sin perjuicio de la facultad del tribunal de selección para solicitar a los aspirantes la acreditación de tales requisitos en cualquier momento del proceso selectivo.

c) Sistema de selección, forma de desarrollo de las pruebas y de valoración de las mismas.

- d) Programas de la oposición y concurso-oposición y baremo de valoración.
 - e) Composición del Tribunal Calificador.
 - f) Las convocatorias se publicarán en el “Boletín del Ayuntamiento de Madrid” y en las mismas se indicará el centro u oficina pública donde se expondrán las sucesivas comunicaciones.
2. A los meros efectos de una mayor difusión podrán insertarse las convocatorias en los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo.

Artículo 91. Procesos de funcionarización.

1. Durante la vigencia del Convenio Único se realizarán los procesos selectivos necesarios para que, de igual forma a la establecida en el Ayuntamiento de Madrid, se produzca la funcionarización voluntaria de los trabajadores que cumplan los requisitos exigidos para ello.
2. A estos efectos se abordarán los trabajos dirigidos a la armonización de categorías profesionales que permitan sentar las bases para el desarrollo del proceso de funcionarización, los cuales habrán de concluir antes del 31 de diciembre de 2006.

Artículo 92.. Consolidación de empleo temporal.

1. En los mismos términos a que se refiere el artículo anterior se pondrán en práctica procesos de consolidación que permitan reducir el actual volumen de empleo temporal con funciones de carácter permanente, previa identificación de aquellas situaciones susceptibles de acogerse a este tipo de actuaciones.
2. En este sentido y de conformidad con lo establecido en el Capítulo XIII del Título IV del Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, para la modernización y mejora de la Administración Pública, los puestos del personal declarado por sentencia indefinido no fijo y cuya relación laboral de carácter temporal con la Administración fuera posterior al 7 de octubre de 1.996 y anterior a 2 de diciembre de 1998 serán objeto de consolidación. Cuando se trate de personal que desarrolla funciones equivalentes a las de Cuerpos y Escalas de personal funcionario, el puesto que vinieren ocupando será transformado en un puesto de carácter funcionarial.
3. De conformidad con el Informe emitido por el Ministerio de Administraciones Públicas con fecha de 12 de mayo de 2005, el personal que ostente la condición de indefinido por sentencia con efectos anteriores a 7 de octubre de 1996, tendrá la consideración de personal fijo quedando en consecuencia excluido de los procesos de consolidación. A estos efectos se elaborará la correspondiente relación de trabajadores que cumplan esta condición a la que se dará la necesaria publicidad y un plazo de alegaciones con carácter previo a su elevación a definitiva.
4. La Comisión Paritaria desarrollará lo dispuesto en los párrafos anteriores con el fin de que la extensión de sus efectos llegue a la totalidad de los trabajadores que puedan acogerse a sus determinaciones.

Artículo 93. Selección de personal para contratación temporal.

1. En las convocatorias de procesos de selección de personal fijo se podrá establecer, a efectos de contratación temporal y en función de su volumen, la formación de listas de espera con los aspirantes que hubieran alcanzado un nivel mínimo suficiente, según orden de puntuación, para el desempeño de las funciones correspondientes a la categoría profesional de que se trate.

La Comisión Paritaria determinará la creación, así como el número de integrantes de las listas de espera, el sistema de gestión, el tipo de convocatoria y, en general, cuantas cuestiones se deriven del desarrollo del presente artículo.

Los sindicatos firmantes de este convenio participarán en el seguimiento de la gestión de las listas de espera, para lo cual se les facilitará la información correspondiente.

2. Se realizarán convocatorias específicas para la formación de bolsas de trabajo en aquellas categorías profesionales en las que por razones objetivas debidamente justificadas así se acuerde.
3. Para las categorías profesionales en las que no exista bolsa de trabajo o cuando se hubiere agotado ésta se efectuarán convocatorias singulares de las que se publicará un extracto en el «Boletín del Ayuntamiento de Madrid», dándose un plazo mínimo de diez días para la presentación de solicitudes.

Paralelamente se podrá solicitar al INEM en forma genérica un mínimo de tres candidatos en situación de desempleo, que serán sometidos a los mismos criterios de selección que los candidatos que acceden por la fórmula establecida en el párrafo anterior.

4. El sistema de selección será el de concurso y los baremos serán desarrollados por la comisión paritaria, de acuerdo con criterios de experiencia profesional y/o formación.

Podrá establecerse prueba de aptitud en algunas categorías.

5. Se contratará personal temporal para la cobertura de las situaciones por maternidad, incapacidad temporal, vacaciones, excedencias forzosas, licencias y, en general, en todos aquellos casos de suspensión del contrato de trabajo con derecho a la reserva de puesto.

Artículo 94. Régimen de la contratación.

1. El período de prueba queda establecido en quince días para no cualificados, un mes para los cualificados, tres meses para los titulados de grado medio y seis para los titulados superiores. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador en período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Durante este período, tanto la Administración como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña,

como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad durante, al menos, el período mínimo de prueba, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

2. Los deberes de información empresarial en materia de contratación de personal se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Se faculta a la Comisión Paritaria para desarrollar las peculiaridades de la relación laboral del personal contratado a tiempo parcial y fijo discontinuo. En este sentido, la Comisión Paritaria podrá estudiar, respecto de las contrataciones a tiempo parcial, los porcentajes de jornada que se estimen más adecuados para una correcta prestación del servicio público.

Artículo 95. Plan de Formación.

1. La formación del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se desarrollará en el marco del Plan Integral de Formación Municipal que tiene por objeto coordinar y regular toda la actividad formativa desarrollada en el ámbito municipal y que define los aspectos esenciales del proceso formativo, el acceso a la formación y establece los criterios generales de gestión de la misma .
2. Las iniciativas de formación y su prioridad serán determinadas de conformidad con las necesidades expresadas por los Interlocutores de Formación y Organizaciones Sindicales con representatividad en el ámbito del presente convenio a propuesta de la Escuela Municipal de Formación, siendo dicha propuesta estudiada y aprobada por la Comisión Municipal de Formación para el Personal Laboral.

Se desarrollarán de conformidad con las necesidades de la organización de programas de recualificación, adaptación profesional y promoción del personal en los Planes Anuales de Formación. Asimismo, se diseñarán itinerarios formativos para los distintos colectivos profesionales.

3. La Administración municipal destinará en sus presupuestos los fondos necesarios para la formación de sus empleados y el cumplimiento de los fines propuestos. La Administración y las Organizaciones Siindicales con representación en el ámbito del presente convenio se comprometen solidariamente en la obtención de fondos externos que financien las actividades formativas planificadas. En el caso de no obtener fondos suficientes, la dotación presupuestaria deberá garantizar la completa realización de los programas anuales de formación.
4. El Programa Municipal de Formación para el Personal Laboral será aprobado por la Comisión Municipal de Formación para el Personal Laboral en el último trimestre del año anterior a su ejecución.

Artículo 96. Comisión Municipal de Formación para el Personal Laboral.

1. La Comisión Municipal de Formación para el Personal Laboral se constituye como el órgano encargado de la ordenación general de la formación que se desarrolle en

el ámbito del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, tendrá carácter paritario y único, sus decisiones afectarán a todos los Centros de Formación y estará integrada por los/as representantes de la Administración Municipal y los Sindicatos con representatividad en el ámbito del presente convenio, será presidida por el/la Concejala/a Delegado/a de Personal y contará con las siguientes atribuciones:

- a. Velar por el cumplimiento de los Acuerdos en materia de formación.
 - b. Participar en la elaboración de los Planes de Formación Continua y Programas Municipales de Formación así como establecer el orden de prioridad de actividad formativa.
 - c. Informar y valorar todos los programas y actividades formativas que tengan como destinatarios trabajadores del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.
 - d. Supervisar la adecuada ejecución de la actividad formativa.
 - e. Establecer los criterios de selección de alumnos/as que en cualquier caso deberán fundamentarse en los principios de publicidad, relación con el puesto de trabajo, igualdad de oportunidades de acceso y máxima diversificación posible de los/as destinatarios/as.
 - f. Establecer los criterios de selección de Formadores/as Internos/as, Formadores/as Externos/as y Empresas y participar en los procesos de adjudicación de los cursos a empresas externas.
 - g. Analizar y valorar la evaluación de la actividad formativa desarrollada cada año con objeto de incorporar las mejoras que se consideren necesarias.
 - h. Recibir información pertinente sobre cuantas actividades se desarrollen en el ámbito del Plan Integral de Formación.
2. Con el fin de agilizar y facilitar el cumplimiento de los criterios emanados de la Comisión Municipal de Formación de Personal Laboral podrán constituirse Comisiones Técnicas de estudio cuyo objetivo será la valoración de las necesidades formativas de cada Concejalía de Gobierno y centros dependientes de las mismas, formular propuesta formativa a la Comisión Municipal de Formación y aquellos otros temas que expresamente les sean encomendados. Dichas Comisiones no tendrán carácter permanente. Su composición será paritaria y se determinará en cada caso por la propia Comisión.

Artículo 97. Régimen de las acciones formativas.

1. En cada Programa se determinará la naturaleza de la actividad formativa distinguiendo entre aquellas acciones formativas cuyo contenido sea imprescindible para el correcto desempeño del puesto de trabajo o cuando las necesidades del servicio así lo determinen y aquellas dirigidas a la promoción profesional.

En el primer caso dichas acciones formativas se realizarán en la jornada laboral del trabajador. Si ello no fuera posible se deberá compensar como tiempo efectivo de trabajo, el 100% de las horas lectivas de la acción formativa.

Aquellas dirigidas a la promoción profesional se realizarán fuera de la jornada laboral del trabajador y se compensarán como tiempo efectivo de trabajo con el 35% de las horas lectivas de la acción formativa.

2. Los responsables de las Unidades Administrativas facilitarán a sus empleados el tiempo indispensable para el traslado al lugar de impartición del curso. En el caso de los cursos dirigidos a la promoción este tiempo se hará con cargo al tiempo de compensación.

Tanto una como otra compensación deberá ser solicitada por el trabajador debiéndose conciliar el derecho a la formación con la oportuna cobertura de los servicios. Dichas compensaciones se entienden referidas exclusivamente a cursos presenciales. Las actividades no presenciales serán objeto de adaptación específica que será debidamente difundida para su conocimiento.

3. Cuando las circunstancias del Centro de Trabajo o Unidad Administrativa hagan imprescindible la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, impidiendo su asistencia a la acción formativa para la que ha sido seleccionado, el responsable del servicio deberá emitir informe motivado que justifique la denegación, que será remitida a los Centros de Formación convocantes y al interesado a efectos de ser convocado con carácter preferente en siguientes convocatorias. La reiteración en la denegación de asistencia deberá ser estudiada por la Comisión Municipal de Formación.
4. El alumno seleccionado deberá confirmar su asistencia o comunicar su renuncia a su Centro de Formación convocante antes del inicio de la acción formativa. La incomparecencia a una acción formativa sin aviso ni causa justificada, motivará la exclusión del alumno del resto de acciones formativas a celebrar durante el año.
5. El número máximo de acciones formativas que se pueden autorizar y realizar por un mismo trabajador será determinado por la Comisión Municipal de Formación. En cualquier caso, y con el fin de garantizar el acceso a la formación de todos los empleados municipales, éstos tendrán derecho, como mínimo, a la asistencia a un curso de formación dirigido a la actualización y/o perfeccionamiento del puesto de trabajo cada 2 años.
6. Las concreciones necesarias para la aplicación efectiva de todos los criterios contenidos en el presente apartado se contendrán en los correspondientes calendarios laborales. El modo y el procedimiento de cómputo horario se determinará en el calendario laboral de cada centro de trabajo en función de las características del servicio prestado en el mismo, pudiendo acumularse la compensación que, en su caso, pudiera proceder a otros períodos de descanso del empleado cuando por la naturaleza del servicio así resulte más conveniente.
7. Con el objetivo de garantizar la accesibilidad del personal municipal al Programa Municipal de Formación anualmente se procederá a efectuar la adecuada divulgación de la oferta formativa que incluirá los criterios de acceso a la misma.
8. Los/as alumnos/as participantes en los cursos de formación obtendrán un diploma de asistencia y/o aprovechamiento, determinado el primero por una asistencia mínima del 85% de las horas lectivas, y el segundo, por superar el procedimiento de valoración establecido, en cada caso. Dichos diplomas serán incorporados al

expediente personal de cada trabajador/a. La asistencia a los cursos con las variables, nivel de los mismos, horas lectivas y en su caso, calificaciones, tendrá relevancia dentro de la normativa vigente, para la promoción del/la trabajador/a municipal.

Los certificados obtenidos con anterioridad mantendrán su validez en los mismos términos.

De toda la actividad formativa realizada se efectuará la correspondiente evaluación, en donde se reflejará la calidad de la formación impartida y eficacia de la misma.

Artículo 98. Formación singularizada.

1. Todos los trabajadores municipales podrán asistir a formación singularizada no organizada directamente por el Ayuntamiento de Madrid o sus Organismos Autónomos siempre que se acredite la idoneidad o adecuación entre el contenido del curso y las funciones del puesto de trabajo. Su autorización corresponde al Concejal/a Delegado/a de Personal previo informe de la Comisión Municipal de Formación conforme a los criterios establecidos en el Plan Integral de Formación Municipal y se concederá con cargo al presupuesto de la respectiva Concejalía de Gobierno u Organismo Autónomo al que figure adscrito el trabajador. El trabajador tendrá derecho, en su caso, a ser indemnizado por los gastos que le ocasionen con este motivo incluidos los de viaje, manutención y estancia conforme con lo establecido en la normativa estatal sobre indemnizaciones por razón de servicio.

Con carácter anual se informará a la Comisión Municipal de Formación de este tipo de autorizaciones.

Artículo 99. Participación sindical en la gestión de acciones formativas.

1. Los sindicatos firmantes del presente Convenio gestionarán hasta un 25 por 100 del fondo destinado a acciones formativas del personal laboral incluidas en el Plan de Formación en proporción a su representatividad.

Todas las acciones formativas quedan sujetas a las mismas normas y procedimiento de selección de alumnos, notificación de la selección y certificación de los cursos realizados, independientemente del sindicato que las gestione.

2. Todas las acciones formativas se someterán a los criterios de evaluación de la calidad que los Organismos, Entes u Órganos con competencia en materia de formación determinen. La Administración podrá designar un evaluador que tendrá como misión visar los cursos de formación impartidos, según los criterios establecidos en el Plan de Formación.

Artículo 100. Formación para la promoción profesional y específica.

A fin de conseguir una real y efectiva implantación de la promoción profesional de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio se destinará un mínimo del 20 por 100 del Plan de Formación a la realización de cursos específicos

para la promoción profesional del personal al servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

Artículo 101. Formación continua.

1. La Administración creará, en virtud del Acuerdo de Formación Continua, una comisión de formación continua de naturaleza paritaria. Esta comisión será la encargada de aprobar y elevar a la comisión general para la formación continua de las Administraciones Públicas las propuestas formativas del Plan de Formación Continua, que además tendrá los siguientes cometidos:
 - a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas en el ámbito del presente convenio.
 - b) Determinar los criterios a que deben ajustarse los planes y proyectos de formación continua para que puedan financiarse con cargo a los fondos que para esta formación correspondan a la Administración.
 - c) Establecer el orden de prioridades de Planes y Proyectos de Formación Continua.
 - d) Supervisar la adecuada ejecución de las acciones formativas.
 - e) Realizar una memoria anual de actividades.
 - f) Informar favorable o desfavorablemente sobre las solicitudes de Planes Agrupados dentro de su ámbito y elevarlos para su aprobación definitiva y financiación a la comisión general para la formación continua.
2. Los sindicatos con legitimación para la negociación colectiva laboral gestionarán hasta un 50 por 100 de los Fondos de Formación Continua destinados a acciones formativas dirigidas a personal laboral, en proporción a su representatividad.
3. El régimen aplicable a las acciones formativas incluidas en el Plan de Formación Continua será el establecido con carácter general en el presente Convenio

Artículo 102. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

TITULO X PLANTILLA Y ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 103.

El Ayuntamiento de Madrid y su Organismos Autónomos adaptarán sus plantillas a su necesidades funcionales y organizativas, adoptándose las medidas oportunas para la creación de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de servicios profesionales de carácter permanente.

Artículo 104. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los órganos directivos de las diferentes unidades orgánicas de los ámbitos afectados por este Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

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

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 105. Catálogos de puestos de trabajo

1. Durante el período de vigencia del presente Convenio, la Administración elaborará un catálogo de puestos de trabajo que contemplen la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales, áreas funcionales de pertenencia, categorías, en su caso especialidad, y complemento singular de puesto, así como la denominación y las características específicas del puesto, cuando proceda, y, en su caso, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño.

Para ello, en el seno de la Comisión Paritaria se establecerán los criterios generales del modelo a que deban ajustarse los mismos y las condiciones de participación y negociación de los representantes de los trabajadores.

En el caso de no alcanzarse acuerdo sobre los criterios generales del modelo en el plazo de seis meses desde la constitución de la Comisión Paritaria, la Administración llevará a efecto lo establecido en el párrafo primero.

2. A los catálogos de puestos de trabajo se les dará la adecuada publicidad de acuerdo con lo señalado en el apartado 3 de este artículo, entregándose a los miembros de la Comisión Paritaria.

Se dará cuenta a los representantes de los trabajadores de las modificaciones que se introduzcan en los catálogos de puestos de trabajo ya elaborados.

3. A los catálogos de puestos de trabajo se les dará publicidad en el plazo de un mes a partir de la comunicación realizada a la Comisión Paritaria.

En el plazo de quince días los trabajadores podrán formular las observaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados, sin perjuicio e independientemente de las acciones legales que puedan ejercer en materia de clasificación profesional conforme a la legislación vigente. Las observaciones serán contestadas en un plazo de treinta días, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

Artículo 106. Reestructuraciones administrativas

Si durante la vigencia de este Convenio se produjera, por reestructuración administrativa, algún cambio en la dependencia orgánica de los actuales centros de trabajo, dicha modificación garantizará las relaciones jurídico - laborales con respeto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado.

Artículo 107. Planes de ordenación de recursos humanos

1. Cuando la situación o características particulares de un área o ámbito de los incluidos en este Convenio así lo exija, la Administración podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos que prevean la articulación coordinada de diversas medidas para un ámbito determinado. Los planes serán negociados con las organizaciones sindicales representativas en los términos establecidos en la legislación vigente. Los planes serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

2. Estos planes podrán contener las siguientes previsiones y medidas, sin perjuicio de lo establecido con carácter general en los capítulos V y VI del presente Convenio:

a) Previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.

b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.

c) Procedimientos de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V.

d) Cursos de formación y capacitación.

e) Concursos de traslados limitados al personal de los ámbitos que se determinen.

f) Medidas específicas de promoción interna.

g) Prestación de servicios a tiempo parcial.

h) Incorporación de recursos humanos adicionales, que habrán de integrarse, en su caso, en las ofertas de empleo público.

i) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos de los planes.

TITULO XI

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 108. Criterios generales.

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, niveles retributivos, áreas funcionales, categorías y, en su caso, especialidades y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal, y de favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.
2. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.
3. En atención a su equivalencia prestacional horizontal y su posición relativa en la organización, las categorías profesionales se agrupan en distintos niveles retributivos a los efectos de la asignación del complemento de estructura a que se refiere el artículo 49 del presente Convenio .
4. Las áreas funcionales agrupan, unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional.
5. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y área funcional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.
6. La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en los catálogos de puestos de trabajo y conforme a las reglas de movilidad previstas en el capítulo V del presente Convenio.

Artículo 109. Grupos profesionales.

1. Existen cinco grupos profesionales en los que se integran las categorías profesionales. Los grupos referidos con su definición son los siguientes:

Grupo 1 - Titulados Superiores:

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de Título Universitario de Grado Superior, siendo el contenido general de la prestación muy complejo y especializado, requiriendo un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Grupo 2 - Titulados Medios:

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de Título Universitario de Grado Medio, llevando a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Grupo 3 - Técnicos Especialistas:

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores integrados en categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del Título de Bachillerato, Formación Profesional Específica de Grado Superior o equivalente, siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo, desarrollando tareas de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Grupo 4 - Técnicos Auxiliares:

Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional Específica de Grado Medio o equivalente, realizando tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Grupo 5- Servicios Generales y Subalternos:

Pertenecen a este grupo profesional los operarios y personal integrados en categorías profesionales para las que no se exija estar en posesión de conocimientos de ningún oficio a nivel de Formación Profesional o similar y cuyos contenidos

funcionales se limiten al desarrollo de tareas estandarizadas y no excesivamente complejas realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión y dependencia, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

2. Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria.....

Artículo 110. Niveles retributivos.

1. Atendiendo a su equivalencia prestacional horizontal y su posición relativa en la organización, las categorías profesionales se agrupan en los siguientes niveles:

Grupo 1	12-20
Grupo 2	10-16
Grupo 3	4-12
Grupo 4	2-8
Grupo 5	1-3

2. Cada uno de los diferentes niveles retributivos se corresponderá con un determinado complemento de estructura conforme a lo establecido en el artículo 50 del presente Convenio:

Artículo 111. Areas funcionales.

1. La adscripción de los trabajadores en los distintos grupos profesionales se hará a través de las áreas funcionales.
2. La definición de cada área, agrupación de categorías por rama homogénea y diferenciada de actividad, se lleva a cabo independientemente del sector específico de actuación del Servicio o Centro de Gestión y de la categoría profesional que ostente el trabajador en ella encuadrado.
3. Se definen las siguientes Areas funcionales:

A. Administrativa, Informática y Comercial.

Comprende este área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la administración económica y presupuestaria; con la gestión de personal; con las labores de documentación, biblioteca y secretaría; con el control y contabilidad de los suministros y relación con proveedores; con la administración de bienes; con los procesos informáticos y de comunicación y, en general, con aquellas otras que configuran el aparato de gestión del Servicio o Centro respectivo, desde las que

implican máxima autonomía y responsabilidad, propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para las que sólo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringidas.

B. Mantenimiento, Oficios y Servicios Técnicos.

Comprende este área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con el cuidado, conservación, montaje, mejora, reparación y construcción de bienes muebles e inmuebles; con el aprovechamiento agrícola, forestal y pecuario; con las labores de conducción y transporte de personas y bienes; con la restauración de alimentos, y en general, con aquellas otras de análogo carácter a las descritas, desde las más complejas organizativa y técnicamente, para las que se exija estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, como pueden ser las propias de organización de la actividad, la inspección y control técnico de la misma, la elaboración de proyectos y la investigación de procesos, hasta aquellas otras que, siendo mera ejecución de lo anterior, no requieren destreza o habilidad específica alguna.

C. Servicios Generales.

Comprende este área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes; con la vigilancia de personas, locales, fincas y enseres; con la comunicación interna y externa de los Servicios y Centros; con la custodia reparto y distribución de bienes y correspondencia; con la limpieza de dependencias, útiles y maquinaria; con el servicio de comedores y de plantas; con el lavado, planchado y arreglo de ropa, y, en general, con todas aquellas tareas complementarias y auxiliares que, sin corresponder específicamente a un oficio determinado, demanda el normal funcionamiento de los Centros, desde las propias de organización del trabajo, realizadas con responsabilidad e iniciativa, hasta las más sencillas y básicas que no requieren habilidad o destreza específica alguna.

D. Sanitaria- Asistencial y de Promoción del Empleo.

Comprende este área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la salud, tanto en su vertiente preventiva como curativa; con la atención a personas o grupos que, por su situación individual o social, demanden una especial atención y ayuda terapéutica, y, en general, con aquéllas otras que posibiliten la recuperación, desarrollo e integración social, familiar y profesional de quien se encuentre aquejado por cualquier patología, abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos tecnificados y conlleven el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que sólo se exija cualificación profesional elemental. Asimismo incluye la gestión de las políticas municipales de empleo, la intermediación laboral, la orientación y formación de los desempleados y trabajadores, y el fomento del empleo estable y de calidad.

E. Educativa-Cultural y Turismo.

Comprende este área el conjunto de actividades o tareas relacionadas con la acción educativa, en su más amplia significación, abarcando, por tanto, la docencia,

reglada o no reglada, en sus diversos grados y niveles, así como colectivos y edades; la instrucción deportiva; el apoyo psicológico en las vertientes de diagnóstico, orientación y tratamiento; el apoyo social en su expresión personal y familiar; la socialización y la adquisición de hábitos de la vida diaria; la organización y desarrollo de las actividades de ocio y tiempo libre y la promoción del turismo; la organización de festivales, conciertos y certámenes, y, en general todas aquellas que vayan encaminadas a la formación, desarrollo e integración de las personas o colectivos sobre los que la acción educativa o cultural se ejerce, desde las que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos y exijan máxima responsabilidad, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para las que sólo se requiere cualificación profesional elemental.

4. Podrán crearse cualesquiera otras áreas que, en razón a una actividad ampliamente diferenciada, presente o futura, aconseje un tratamiento específico, que decidirá la comisión paritaria del convenio.

Artículo 112. Categorías profesionales.

1. El encuadramiento inicial de las categorías profesionales de los actuales convenios colectivos en los grupos profesionales, y en las nuevas categorías así como su adscripción a las áreas funcionales se llevará a cabo por la Comisión Paritaria en el plazo de seis meses desde su constitución teniendo en cuenta los criterios generales definidos en el presente Convenio.

Las definiciones de las categorías profesionales de los convenios colectivos de origen seguirán vigentes hasta que, en el plazo previsto en el párrafo anterior, se proceda a la definición de las funciones de las nuevas categorías.

2. La modificación del grupo profesional y del área funcional de un trabajador sólo podrá realizarse a través de la promoción profesional regulada en este Convenio Colectivo.
3. Las antiguas categorías profesionales declaradas «a extinguir» se mantendrán por quienes actualmente las ostenten a título personal, no pudiendo, por tanto, acceder a estas categorías ningún otro trabajador, bien sea de la plantilla actual, bien sea de nueva contratación. Estas categorías «a extinguir» se incluyen también en niveles salariales, si bien en tabla separada a la de las actuales categorías que son las que en sentido propio y a todos los efectos se encuadran.

La definición y las funciones de las categorías declaradas «a extinguir» serán las contenidas en las Ordenanzas Laborales y Reglamentos de los que procedían o en el perfil exigido en la convocatoria que dio origen a su contratación.

4. Por acuerdo de la Comisión Paritaria y según las necesidades organizativas, se podrá modificar el Sistema de Clasificación Profesional, creando, alterando o suprimiendo alguna o algunas de las categorías profesionales o modificando su descripción funcional.

Artículo 113. Puestos funcionales.

1. Se entiende por puesto funcional aquel cuyo contenido y tareas conllevan la existencia de determinados niveles de responsabilidad y mando sobre equipos de

trabajadores y/o bienes materiales o especial grado de dificultad técnica en la prestación.

En consecuencia en su catalogación deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- a) Responsabilidad sobre el trabajo: Grado de complejidad técnica y de repercusión sobre programas, procesos, equipos y bienes.
- b) Mando directo sobre equipos de trabajadores:
 - b.1. Número de trabajadores sobre el que se ejerce el mando.
 - b.2. Número de trabajadores del centro.
 - b.3. Área de actividad y contenido funcional sobre la que se ejerce el mando.
- c) Especial concurrencia de diversas actividades de compleja coordinación y contenido multidisciplinar.
- d) Combinación de criterios anteriores.

2. Los puestos funcionales se clasifican en atención a su naturaleza en:

- a) Puesto funcional tipo.

Se considera puesto funcional tipo aquel que por su contenido prestacional, responsabilidades y aptitudes exigibles, niveles de titulación y demás características del puesto, es definido genéricamente, siendo susceptible de traducirse en tantos puestos concretos como las necesidades organizativas de la Administración demanden.

- b) Puesto funcional singularizado.

Se considera puesto funcional singularizado aquel cuyos elementos configuradores (contenido prestacional, responsabilidad, titulación, etcétera) sólo se manifiestan en un único y determinado puesto de la organización.

3. La cobertura de los puestos funcionales se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y libre designación.

Artículo 114. Normas de acceso y remoción en puestos funcionales.

1. La provisión de los puestos funcionales se realizará con independencia de los demás procesos de provisión, pudiendo concurrir en régimen de convocatoria interna todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio con relación jurídico-laboral de carácter fijo y en situación de servicio activo. Los trabajadores con categoría declarada «a extinguir» no podrán ocupar un puesto de trabajo de carácter funcional si con anterioridad no se han integrado en nueva categoría, salvo que sean adscritos provisionalmente.

Dicha provisión requerirá convocatoria pública en garantía de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. En puestos funcionales cuya forma de provisión sea la de libre designación será facultad del órgano gestor competente la elección del candidato de entre los que reúnan los requisitos exigidos.
3. En puestos funcionales cuya forma de provisión sea la de concurso la comisión de valoración declarará seleccionado a aquel candidato que haya obtenido la mayor puntuación en la valoración de los méritos.
4. Tanto en el supuesto de encontrarse vacante algún puesto funcional como en aquellos otros casos en que se halle ausente el titular del mismo como consecuencia de la suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores o por alguno de los demás supuestos suspensivos regulados en el convenio, podrá cubrirse provisionalmente dicho puesto de trabajo en tanto dure el proceso selectivo de cobertura de la vacante o la ausencia del titular, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

4.1. Mediante la adscripción provisional con reserva de puesto de un trabajador, preferentemente del mismo centro, ente u organismo, que, con relación jurídico-laboral de carácter fijo, reúna los requisitos exigibles en cada caso.

La duración de estas adscripciones provisionales será la siguiente:

-En el caso de cobertura provisional de vacante, hasta seis meses, pudiendo renovarse la misma cuando la vacante haya sido convocada para su provisión y el proceso de cobertura exceda de los seis meses señalados anteriormente, siendo entonces la duración de la misma hasta que sea adjudicado el puesto al aspirante seleccionado.

-En el caso de suspensión del contrato del titular, la duración máxima de la adscripción provisional podrá llegar a ser la misma que la de la causa suspensiva.

En estos casos se percibirá la retribución asignada al puesto o, si ésta es inferior, la que, a título personal, tenga consolidada el trabajador adscrito. Estas adscripciones provisionales serán notificadas a la comisión paritaria del convenio.

4.2. De no haber podido ser cubierto el puesto según el procedimiento anterior, podrá procederse a la contratación externa de un trabajador interino, previo proceso selectivo de acuerdo con lo dispuesto en el convenio colectivo. La duración máxima del contrato de interinidad será la misma que la de la causa suspensiva causante del mismo o la del correspondiente proceso selectivo.

En el supuesto de que el titular del puesto pierda la reserva del mismo, por la causa que fuere, se procederá a su inmediata convocatoria para su provisión definitiva de acuerdo con el procedimiento establecido en el convenio.

4.3. En ningún caso serán valorados como mérito en las convocatorias de provisión de puestos funcionales los servicios prestados como consecuencia tanto de la adscripción provisional como, en su caso, del contrato de interinidad señalados en los anteriores puntos.

5. El procedimiento de remoción de puestos funcionales se adecuará a lo siguiente:

5.1. El trabajador que acceda a un puesto clasificado como de libre designación podrá ser removido del mismo con carácter discrecional.

5.2. Se establece un período inicial de cuatro años para el desempeño de los puestos funcionales cuya forma de provisión sea la de concurso. Si, con una antelación de treinta días a la finalización del mismo, la Administración no propone la remoción del titular su desempeño se prorrogará automáticamente por otro nuevo período de igual duración, de todo lo cual se dará cuenta a la comisión paritaria.

5.3. Igualmente, el trabajador que acceda a un puesto funcional cuya forma de provisión sea la de concurso podrá ser removido del mismo, aun antes de finalizar el período de cuatro años, por causas derivadas de una alteración en el contenido o naturaleza del puesto de trabajo que modifique los supuestos que sirvieron de base a su provisión, así como por aquellos otros basados en una falta de capacidad para su desempeño, manifestadas en un rendimiento insuficiente que, sin comportar inhibición, impidan realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se efectuará, previo expediente contradictorio mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento, dando cuenta igualmente a la comisión paritaria.

5.4. Producida la remoción del puesto en cualquiera de las modalidades anteriores, el trabajador volverá a realizar las tareas propias de su categoría profesional.

TITULO XII

MODIFICACIÓN , SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 115. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

1. Los órganos competentes de la Administración en cada caso podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo, la Administración abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales.
3. De no existir acuerdo, las actuaciones se elevarán a la Comisión Paritaria, quien tomará sus decisiones por mayoría de los componentes de cada una de las partes. De persistir el desacuerdo, la Administración podrá efectuar de forma motivada dicha modificación previa notificación a los trabajadores afectados y a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 116.Movilidad funcional

1. Los órganos competentes de la Administración podrán acordar en el ámbito de este convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.
2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.
3. En ningún caso podrá ser valorado como mérito para la provisión de ese puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo.

Artículo 117.Trabajos de superior e inferior categoría.

1. La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.
2. La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior no excederá de seis meses. Dentro del período citado el desempeño de las funciones se realizará por rotación bimestral, salvo para los titulados de grado medio y superiores. Excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencia temporal del titular, el puesto de trabajo que requiera funciones superiores se comprometerá para su cobertura definitiva por los procedimientos oportunos. Podrá renovarse la situación por un nuevo período cuando la vacante haya sido comprometida para su provisión definitiva y el proceso de cobertura exceda de los seis meses señalados en el primer párrafo del presente artículo.
3. Será exigible a los trabajadores que vayan a realizar funciones de categoría superior, estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño y/o, en su caso, de la experiencia profesional exigida en los procesos selectivos correspondientes.
4. Los puestos de trabajo vacantes provisionalmente a causa del desempeño de funciones superiores por sus titulares se cubrirán por contratación de interinidad con referencia al titular sustituido y la causa de la sustitución, siendo su período de vigencia el del ejercicio de funciones superiores del titular.
5. El mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es superar un proceso selectivo de promoción interna.
6. Para la adscripción de un trabajador a funciones de superior categoría, será necesario el informe previo del comité de empresa correspondiente. En todo caso, se abonará la diferencia salarial complementaria.

7. Cuando las peculiaridades de determinados centros o colectivos de trabajadores así lo requieran, y para los supuestos de ausencias temporales (enfermedad, vacaciones, etcétera) del personal de plantilla, la Comisión Paritaria del convenio podrá establecer listas de espera en las que podrá inscribirse el personal interesado en acceder a la encomienda de funciones de superior categoría que reúna los requisitos exigidos, en cuyo caso la encomienda tendrá la misma duración que la ausencia del trabajador sustituido, no siendo, por tanto, aplicable la rotación prevista en el apartado 2 de este artículo.
8. Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un período superior a quince días, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.
9. Transcurrido el período citado, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.
10. La ocupación de un puesto de trabajo de los catalogados como funcionales no estará afectado por lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 118. Movilidad sin cambio de funciones

1. La movilidad sin cambio de funciones que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como el edificio donde el trabajador desempeña sus funciones, se realizará por necesidades del servicio procediéndose a informar de la misma a los representantes de los trabajadores en el plazo de tres días.
2. En los casos en que sea necesario aplicar unos criterios de prelación por no afectar la movilidad a todo el colectivo que con iguales características presta sus servicios en el centro de trabajo, se aplicará el criterio de menor antigüedad en la Administración. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad en cuanto a la permanencia.

Artículo 119. Traslado obligatorio

1. El traslado obligatorio de los trabajadores requerirá la existencia de razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos debidamente justificadas.
2. En el caso de movilidad geográfica de carácter individual, ésta se negociará en la Comisión Paritaria en el plazo de quince días desde su presentación con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de movilidad se notificará al trabajador afectado y a sus representantes legales y sindicales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.
3. Cuando se trate de traslados colectivos irá precedido del período de consultas con los representantes de los trabajadores que se establece en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.
4. La decisión de traslado deberá ser notificada por la Administración al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 120. Cambios de turno.

1. Podrán darse cambios de turno entre trabajadores de idéntica categoría y, en su caso, especialidad y régimen de trabajo de un mismo centro o servicio:

- 1.1. A petición de los trabajadores, con sujeción al siguiente procedimiento:

- 1.1.1. Ante la existencia de una vacante sin derecho a reserva de plaza, y antes de proceder a su cobertura por los procedimientos establecidos, la Dirección de cada centro de trabajo atenderá las solicitudes de cambio de turno cursadas por los trabajadores de la misma categoría destinados en dicho centro de trabajo.

- 1.1.1. Dichas solicitudes se dirigirán al Jefe inmediato, a través del registro general del centro, enviándose copia de la misma al comité de empresa o delegados de personal. En la solicitud deberá constar la antigüedad del trabajador en la categoría.

- 1.1.2. Para la concesión del cambio de turno se atenderá, por riguroso orden, a la antigüedad en la categoría en el centro de trabajo, a contar desde el último cambio de turno, pudiéndose variar este criterio por acuerdo del comité de empresa y la Dirección del centro.

- 1.1.3. La lista de peticiones estará a disposición de los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales.

- 1.2. A instancia de la Administración por necesidades motivadas del servicio y previa comunicación escrita a los trabajadores afectados, salvo caso de urgencia en que la comunicación se realizará con posterioridad. Dichos cambios de turno se efectuarán conforme a criterios de distribución equilibrada entre los trabajadores del centro o servicio.

Si como consecuencia de una orden de cambio de turno, el trabajador debe acudir a su puesto en un día previsto como descanso en su cuadrante de turnos, tendrá derecho a disfrutar otro día de descanso compensatorio, retribuyéndosele, además, las horas trabajadas al 75 por ciento de su valor.

2. Cambios de jornada del personal fijo contratado a tiempo parcial a jornada a tiempo completo:

- 2.1. Ante la existencia de una vacante sin derecho a reserva de puesto de trabajo, una vez finalizado el procedimiento establecido en el apartado anterior para cambios de turnos voluntarios, y antes de proceder a su cobertura por los procedimientos establecidos, por el órgano competente se atenderán las solicitudes de cambio de jornada parcial a jornada completa cursadas por los trabajadores fijos contratados a tiempo parcial.

- 2.1. Dichas solicitudes se dirigirán al Jefe inmediato, a través del Registro General del Centro, enviándose copia de la misma al comité de empresa o delegados de personal. En la solicitud deberá constar la fecha desde la que el trabajador ocupa plaza fija a tiempo parcial.

- 2.2. Para la concesión del cambio de jornada se atenderá, por riguroso orden, al tiempo que cada trabajador lleve prestando servicios en jornada a tiempo parcial, de modo que aquel que más tiempo lleve ocupando una de estas plazas, será el primero al que corresponda la modificación y así sucesivamente. En el caso de

producirse empate entre varios trabajadores, dicho empate se dirimirá en función del número de orden finalmente obtenido por los aspirantes en el proceso selectivo en virtud del cual accedieron a la plaza de jornada parcial.

2.3. Habida cuenta que la variación de jornada que se producirá en estos supuestos conlleva una modificación de contrato, que pasará de la modalidad de contrato a tiempo parcial a la modalidad de contrato a jornada completa por el órgano competente y el trabajador afectado deberá procederse a la suscripción del oportuno anexo al contrato de trabajo de origen en el que se hagan constar las modificaciones operadas en la contratación.

2.4. Una vez obtenida plaza de jornada completa, aquellos trabajadores que deseen un cambio de turno deberán seguir el procedimiento establecido en el anterior apartado 1, en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores de la misma categoría y en los términos allí establecidos.

3. Traslado de centro de trabajo a trabajadoras víctimas de violencia de género:

3.1. La trabajadora víctima de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro de trabajo.

3.2. En estos supuestos el traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses durante los cuales la trabajadora gozará del derecho de reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba. Terminado ese período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 121. Estabilidad en el empleo.

1. De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo, los contratos de trabajo comprendidos en el ámbito del presente convenio se entenderán pactados por tiempo indefinido, salvo las excepciones legalmente establecidas.

Mensualmente se facilitará a los sindicatos firmantes del convenio único, comités de empresa y delegados de personal relación de las altas y bajas habidas durante el período.

2. El Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos optarán obligatoriamente por la readmisión en los supuestos de despido disciplinario de personal fijo que sea declarado improcedente por sentencia firme de la jurisdicción competente.
3. Cuando en alguno de los centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio concurren los supuestos previstos en los artículos 51 y 52.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos no harán uso de las medidas extintivas de contratos de trabajo allí contempladas, procediendo a la adscripción de los trabajadores afectados a otros centros o servicios de la Administración, previa consulta a las organizaciones sindicales firmantes de este convenio. Ello se entiende sin perjuicio

de las garantías o cautelas más beneficiosas que para estos mismos supuestos pudieran contemplarse en los convenios colectivos aplicables en origen a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio único, quienes continuarán acogidos a las mismas con carácter puramente personal.

4. De conformidad con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, lo dispuesto en el apartado anterior se aplicará asimismo en los supuestos de extinción o cambio de titularidad de cualquiera de los centros de trabajo incluidos en el ámbito del Convenio Colectivo Único, con respeto tanto de la modalidad contractual ostentada como de la categoría profesional que figure consignada en los respectivos contratos de trabajo, nivel, antigüedad y retribuciones.

Artículo 122. Suspensión del contrato de trabajo.

1. Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:
 - a. Mutuo acuerdo de las partes.
 - b. Las consignadas válidamente en el contrato.
 - c. Incapacidad temporal de los trabajadores.
 - d. Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años.
 - e. Ejercicio de cargo público representativo.
 - f. Cuando sea autorizado por el Consejo de Gobierno para realizar una misión por un período superior a seis meses en Organismos Internacionales, Entidades Públicas, Gobiernos Extranjeros o en programas de cooperación internacional.
 - g. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme.
 - h. Privación de libertad por sentencia condenatoria firme por hechos que no constituyan delito doloso.
 - i. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
 - j. Fuerza mayor temporal.
 - k. Excedencia forzosa.
 - l. Por el ejercicio del derecho de huelga.
2. La suspensión con reserva de su puesto de trabajo dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en los apartados c), d), e), f), g), h), k), l) y m) del número anterior del presente artículo.
3. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, excepto en los supuestos de los apartados c), d) y k) del punto 1º de este artículo, en los que se garantizará la percepción del 100 por 100 del salario real que viniera percibiendo.

Artículo 123. Extinción del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos y por las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 68 del presente convenio.
2. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que pueda completar los períodos de carencia para la misma, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.
3. En la línea marcada por el Acuerdo suscrito el 21 de septiembre de 2004 en el seno de la Administración General del Estado, la Administración adoptará las disposiciones oportunas para la aplicación de las medidas relativas a la jubilación flexible y anticipada para colectivos específicos en el momento en que sean implantadas en aquel ámbito.

Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial anticipada a que se refiere el artículo 12.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y reúnan las condiciones requeridas en el mismo, deberán notificarlo a la unidad administrativa correspondiente, a fin de realizar la oportuna tramitación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Se constituirá una Comisión en el seno de la Comisión de Seguimiento del Convenio Unico con objeto de negociar la implantación de la jubilación parcial.

4. Las vacantes producidas por jubilación anticipada no serán amortizadas en ningún caso, comprometiéndose el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos a cubrir, por el procedimiento establecido, las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes.
5. El Ayuntamiento de Madrid y los Sindicatos firmantes del Convenio, valorarán con la antelación suficiente las situaciones de jubilación y la necesidad de cobertura de la plaza o plazas en similar o inferior categoría.

TITULO XIII

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

CONCESIÓN DE LA MEDALLA DE MADRID

Artículo 123.

La concesión de la Medalla de Madrid a los/as trabajadores/as municipales por méritos contraídos en el desempeño de su cargo se registrará por las normas contenidas en los artículos siguientes.

Artículo 124.

La petición de concesión de la Medalla de Madrid podrá iniciarse:

- a) Por la Alcaldía Presidencia.
- b) Por los/as Concejales/as cuando se refiera al personal adscrito a sus ámbitos respectivos.
- c) Por los Organos directivos, recabando, en su caso, el criterio de la Concejalía respectiva.
- d) Por los Gerentes de los Organismos Autónomos.
- e) Por las Organizaciones Sindicales.

Artículo 125.

Todas las peticiones se tramitarán a través del Servicio competente del Area 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 126.

Se elevarán las actuaciones al Area Delegada de Personal 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 en la Administración municipal.
- 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 127.

Por parte del Area Delegada de Personal se designará un Juez Instructor y el resultado favorable será llevado a la Comisión correspondiente para su ulterior aprobación por el Pleno, si procediera.

Artículo 128.

Además de los requisitos generales señalados en el artículo 142, 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/la trabajador/a 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/la trabajador/a 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 Administración frente a los/as administrados/as y otros entes públicos, o una mejora esencial en la organización y prestación de los servicios municipales.

Artículo 129.

1. Con el fin de evitar la prodigalidad, contraria al significado que las recompensas honoríficas poseen, las Medallas de Madrid no podrán otorgarse anualmente en número superior a cuatro para las de Oro, ocho para las de Plata y será ilimitado para las de Bronce.
2. En caso de no concesión del número máximo anual referido, para poder acumularse a otros años será preciso acuerdo expreso del Pleno, previo informe de la Comisión correspondiente.

Artículo 130.

Cualquier sanción administrativa o penal de los/as trabajadores/as 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 131.

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 correspondiente.

Artículo 132

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

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 133. Criterios generales

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por los órganos competentes de la Administración municipal, entendiéndose por tales los que en cada momento fije la normativa vigente, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los siguientes artículos.

Artículo 134. Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser muy graves, graves y leves.

A) Son faltas muy graves:

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.
2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
3. El abandono de servicio .
4. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los/as ciudadanos/as.
5. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.
6. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
7. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
8. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
9. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
10. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
11. La participación en huelgas, a quienes la tengan expresamente prohibida por la Ley.
12. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
13. Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.
14. Haber sido sancionado/a por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

B) Son faltas graves:

1. La falta de obediencia debida a superiores y autoridades.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

3. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los/as administrados/as.
4. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados/as.
5. La grave desconsideración con los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
6. Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
7. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.
8. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los/as ciudadanos/as y no constituyan falta muy grave.
9. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
10. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
11. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
12. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
13. La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubiesen sido objeto de sanción por falta leve.
14. La grave perturbación del servicio.
15. El atentado grave a la dignidad del personal al servicio de la Administración o de la propia Administración.
16. La grave falta de consideración con los/as administrados/as.
17. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo se entenderá por mes el periodo comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

C) Son faltas leves:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.
2. La falta de asistencia injustificada de un día.
3. La incorrección con el público, superiores, compañeros/as o subordinados/as.
4. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
5. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del/la funcionario/a, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Artículo 135. Clasificación de las faltas.

1. Los trabajadores municipales que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos. De no haberse consumado la falta, incurrirán en responsabilidad en aplicación analógica de lo dispuesto en el artículo 89 de la ley de Funcionarios Civiles del Estado de 7 de febrero de 1964, es decir, según:
2. La intencionalidad, la perturbación del servicio,, el atentado a la dignidad del trabajador/a o de la Administración, la falta de consideración con los administrados, la reiteración o reincidencia.

Artículo 136. Responsabilidad por encubrimiento.

Igualmente incurrirán en responsabilidad los/as trabajadores/as que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dicho acto se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos y serán sancionados de acuerdo con los criterios previstos en el artículo anterior.

Artículo 137. Sanciones.

3. Por razón de dichas faltas, podrán imponerse las siguientes sanciones:
 - Despido.
 - Suspensión de empleo y sueldo.
 - Traslado.
 - Apercibimiento
4. Las sanciones de despido, suspensión de empleo y sueldo y traslado sólo podrá imponerse por faltas muy graves o graves
5. La suspensión de empleo y sueldo no será superior a seis años ni inferior a tres si es por falta muy grave y no pasará de tres años si es por falta grave.
6. Los trabajadores sancionados con traslado no podrán obtener nuevo destino, por ningún procedimiento, en el Servicio desde el que fueron trasladados durante tres años, cuando hubiere sido impuesto por falta muy grave, y durante uno cuando hubiere correspondido a la comisión de una falta grave. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.

7. Las faltas leves sólo podrán ser corregidas con apercibimiento.

Artículo 138. Procedimiento disciplinario.

1. Los procedimientos disciplinarios se iniciarán de oficio por el órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

2. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, salvo las derivadas de falta de asistencia y puntualidad, requerirá la realización de un expediente disciplinario cuyo procedimiento, tramitación y término es el siguiente:

a) Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de diez días naturales. Este trámite será acordado cuando la Administración tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el responsable o director del centro o dependencia en la que el trabajador preste sus servicios, quien designará a la persona encargada de llevarlas a cabo.

b) En el plazo de quince días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario por la autoridad que normativamente en cada caso tenga asignada dicha competencia, de cuya resolución se dará traslado al interesado, al comité de empresa y a la sección sindical en el caso de trabajadores afiliados. En los supuestos de presunta comisión de falta muy grave consistente en conducta constitutiva de delito doloso o malos tratos de obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros, público o beneficiarios, podrá suspenderse cautelarmente la relación laboral del trabajador expedientado con mantenimiento del salario base, en la resolución incoatoria del expediente, que habrá de determinar por su parte el nombre del instructor del expediente y los cargos imputados, dándose traslado de la misma tanto al interesado como al comité de empresa y sección sindical en el caso de trabajadores afiliados.

c) En el plazo de diez días hábiles el instructor propondrá a la autoridad competente el archivo de las actuaciones o procederá a la elaboración de un pliego de cargos, notificándose al interesado, al comité de empresa o delegados de personal del centro, y en el caso de trabajadores afiliados que así lo hagan constar, a la sección sindical correspondiente.

d) Recibido el pliego de cargos por el interesado, dispondrá de un plazo de siete días hábiles para presentar pliego de descargos con las alegaciones que estime convenientes en su descargo, pudiendo proponer la práctica de prueba. El instructor, desde la recepción del escrito de descargos y proposición de prueba, dispondrá de un plazo de diez días hábiles para la práctica de aquellas que estime pertinentes. Dicho plazo podrá prorrogarse en cinco días hábiles por razones fundadas, en supuestos de presuntas faltas muy graves.

e) Transcurrido el plazo anterior, el instructor elaborará en cinco días hábiles la propuesta de resolución de la que se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal, y en el caso de los trabajadores afiliados que así lo hagan constar, a la

sección sindical correspondiente, así como al interesado, quien, si así conviniese a su derecho, podrá formular alegaciones en el plazo de cinco días hábiles. Pasado este plazo el instructor elevará la propuesta de resolución, junto a las alegaciones del interesado, en su caso, a quien tenga atribuida la competencia sancionadora, quien adoptará en el plazo máximo de diez días hábiles la resolución que proceda.

3. La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente.

Artículo 138.Revisión de faltas y sanciones.

1. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
2. Con independencia de lo establecido en las disposiciones especiales, se pondrá en conocimiento de las Centrales Sindicales a través del Comité de Empresa la incoación y resolución de los expedientes disciplinarios que se tramiten.
3. Las conductas constitutivas de acoso sexual serán denunciadas ante los órganos jurisdiccionales competentes o ante el Ministerio Fiscal. Recaída resolución judicial condenatoria se le dará el tratamiento disciplinario que resulte adecuado.