

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE

60**ALCOBENDAS****ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO**

Anuncio de aprobación definitiva de la modificación del acuerdo único 2019-2023 del Ayuntamiento de Alcobendas y sus patronatos municipales.

El Pleno del Ayuntamiento de Alcobendas, en su sesión ordinaria celebrada el día 23 de febrero de 2023, aprobó inicialmente la Modificación del Acuerdo Único 2019-2023 del Ayuntamiento de Alcobendas y sus Patronatos Municipales. Sometida la misma a Información Pública (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 68), y sin haberse presentado reclamaciones al mismo —circunstancia ésta acreditada mediante certificado emitido por la Jefa de Atención Ciudadana— por aplicación del artículo 49 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local, queda definitivamente aprobado el acuerdo, hasta entonces inicial, procediéndose a su publicación.

Un certificado del acuerdo y el texto de la Modificación del Acuerdo Único 2019-2023 ha sido remitido a la Administración General del Estado y a la Comunidad de Madrid a los efectos del artículo 65 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Lo que se publica en cumplimiento de lo establecido en la normativa transcrita, significando que, contra la presente aprobación definitiva, por tratarse de una disposición de carácter general, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el plazo de dos meses a contar desde el siguiente al de la publicación del texto íntegro en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

MODIFICACIÓN DEL ACUERDO ÚNICO 2019-2023

Introducción.—Que tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales y según lo acordado en la Mesa General de Negociación, tiene la nueva redacción siguiente:

“En el marco del diálogo social, el Ayuntamiento de Alcobendas, sus Patronatos, la Junta de Personal y las Organizaciones Sindicales representativas firmaron un pre-acuerdo de negociación colectiva el 18 de febrero de 2015, en el que convinieron la necesidad de proceder a la negociación de un Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2015-2017 en el que, aparte de las mejoras pactadas, se mantienen todos los derechos recogidos en el acuerdo 2008-2011 suspendiendo, no anulando, exclusivamente los puntos que la leyes habían marcado como no aplicables, y que se volverían a aplicar automáticamente en cuanto la ley lo permitiera.

Dentro de la potestad de autoorganización que se establece en el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, mediante acuerdo del Pleno, de 28 de octubre de 2021, se produce la disolución definitiva de los Organismos Autónomos (Patronato Sociocultural, Patronato de Bienestar Social y Patronato Municipal de Deportes), quedando plenamente integrados los servicios correspondientes en el Ayuntamiento con efectos de 1 de enero de 2022.

En consecuencia, se acuerda en Mesa General de Negociación de 5 de octubre de 2022 la modificación del presente Acuerdo para su adaptación a la nueva organización municipal, con eliminación de toda referencia a los extintos Patronatos, la configuración de la representación legal de los empleados y empleadas públicos, consecuencia de la variación de la plantilla, y la inserción de artículos omitidos del anterior Acuerdo y Convenio Colectivos 2008-2011 que deben constar en éste así como la concreción necesaria de otros.

El objetivo prioritario es la mejora de los servicios que presta la Administración a los ciudadanos, adaptándose la Administración Local de Alcobendas a las demandas sociales, racionalizando la estructura de la plantilla, el perfil de los empleados y las empleadas y las condiciones de la prestación de los servicios.

En definitiva, es preciso que la Administración local identifique su acción en el proceso de modernización y de mejora de la calidad. Alcanzar esto solo puede conseguirse si se actúa motivando adecuadamente a los empleados y las empleadas que sirven a la Organización.

El Ayuntamiento y Sindicatos están firmemente decididos a que se articulen nuevos instrumentos que hagan que el ciudadano vea satisfechas sus necesidades con el nivel más alto posible de calidad, celeridad y eficacia. Así, este acuerdo contempla importantes novedades y medidas dirigidas a aumentar la eficacia en la prestación de los servicios, a mejorar la calidad de vida en el trabajo y favorecer la conciliación de la vida familiar, a impulsar al profesionalización y cualificación de los empleados y las empleadas públicos y a favorecer la estabilidad en el empleo público.

La calidad de los servicios públicos que se presta a los ciudadanos se logra con la implicación de los propios los empleados y las empleadas públicos, y por ellos es fundamental el diálogo con las Organizaciones Sindicales como interlocutores y partícipes activos en la mejora de la Administración”.

Artículo 1.º *Ámbito personal*.—Que tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales resulta su redacción en la forma siguiente:

“Las normas contenidas en el presente Acuerdo Único a todos los empleados y las empleadas públicos que prestan servicios retribuidos en el Ayuntamiento de Alcobendas.

Quedan excluido de este ámbito:

- Directores/as Generales y asimilados.
- Subdirectores/as Generales y asimilados.
- Secretario/a.
- Interventor/a.
- Oficia/a Mayor.
- Tesorero/a.
- Jefatura Policía Local.
- El personal eventual contratado para puestos de confianza.

Para personal en régimen laboral:

Las normas contenidas en el presente Acuerdo Único son de aplicación a las personas con relación laboral que prestan servicios retribuidos en el Ayuntamiento de Alcobendas.

Queda excluido de este Acuerdo Único, el siguiente personal laboral:

- Con contratos de servicio u obra determinada para la distribución de propaganda.
- Contratos laborales para la formación y prácticas suscritos a través de Convenios con el SEPE y CAM.
- Contratado para obras por Administración a través de la Gestión de Obras con Seromal.
- Directores/as Generales, Subdirectores/as Generales, Gerentes y Directores/as Adjuntos.
- Colectivos con cargo a subvenciones, gestionados por el Área de Comercio, fomento del Empleo y Nuevas Oportunidades.

El objetivo de esta exclusión es aumentar la oferta de empleo entre este colectivo desfavorecido pero manteniendo una buenas condiciones de trabajo. Se atenderá a sus convenios sectoriales, garantizando 16.800 euros anuales cuando el salario esté por debajo de esta cantidad y manteniendo la misma jornada y permisos que en el Ayuntamiento.

A lo largo de la vigencia del presente Acuerdo Único y para el personal de nuevo ingreso, cuya inclusión o exclusión del ámbito personal no esté claramente definida, será la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo de este Acuerdo quién dictaminará al respecto”.

Art. 5.º *Mesa general y comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del acuerdo único*.—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales y según lo acordado en la Mesa General de Negociación, tiene la nueva redacción siguiente:

“Mesa General de Negociación:

En virtud del artículo 36.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se determina la constitución de una Mesa General de Negociación en la Administración General del Estado, en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Meli-

lla y Entidades Locales, para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral.

1. El ámbito de actuación de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración del Ayuntamiento de Alcobendas se extenderá a:

- El personal funcionario y estatutario comprendido dentro del ámbito de la Mesa General de Negociación regulada en el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- El personal laboral comprendido dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo Único para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Alcobendas.

2. La Mesa General de Negociación estará compuesta por 13 miembros nombrados por las Secciones Sindicales y 13 miembros nombrados por la Administración.

3. Los miembros de la Mesa General por la parte Sindical estarán repartidos según la representación obtenida en las elecciones sindicales de funcionarios y laborales, entre aquellas secciones sindicales que alcanzaron, al menos, un 10 por 100 de representación en el ámbito electoral de funcionarios y laborales del Ayuntamiento de Alcobendas.

4. Existirá un crédito horario de 10 horas mensuales por cada representante de la parte sindical de la Mesa General.

5. Se otorgará a la Sección Sindical Única, con más representación en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Alcobendas, un crédito horario extraordinario equivalente a 5 delegados sindicales que se distribuirá, a criterio de esta Sección Sindical, entre miembros de la Junta de Personal, miembros del Comité de Empresa o delegados sindicales.

Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación de Convenio:

En el plazo de un mes a partir de la firma del presente Acuerdo Único, se constituirá la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del mismo. Esta Comisión tendrá una función de control sobre la normativa acordada, siendo válidos y vinculantes sus acuerdos, que obligan a las partes en los mismos términos que en el presente Acuerdo Único, tras su ratificación en Mesa General de Negociación.

La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros de cada Sindicato u opción sindical firmantes del presente Acuerdo Único con la representatividad de los resultados electorales y por el mismo número de miembros en representación de la Corporación.

La sustitución de cualquiera de los componentes de la Comisión será acordada libremente por cada parte. Los representantes de los trabajadores en esta Comisión podrán recabar toda clase de información relacionada con las gestiones del personal que afecten a condiciones, acuerdos o usos de las mismas, no pudiendo ser denegada.

Dicha Comisión celebrará reuniones cuando alguna de las partes lo estimen oportuno, pudiéndose convocar con antelación mínima de 48 horas, debiendo presentar en las convocatorias el orden del día de los asuntos a tratar. La periodicidad en la celebración de las reuniones mencionadas será, como mínimo, bimestral. Con carácter de urgencia o extraordinario se podrá convocar con 24 horas de antelación y en las mismas condiciones.

Corresponde a la Comisión:

- a) Facultad de conciliación previa y no vinculante a los problemas colectivos.
- b) Facultad de anexionar nuevos acuerdos, así como cualquier disposición legal que mejore el articulado de este Acuerdo/Convenio, a través de la Mesa General de Negociación.
- c) Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del Acuerdo Colectivo.
- d) Participación anual en las modificaciones del catálogo de puestos de trabajo.
- e) Seguimiento de horas extraordinarias y negociación de la conversión de las horas estructurales en puestos de trabajo.
- f) Conocimiento, control y negociación de las reclasificaciones y homologaciones.
- g) Negociación y seguimiento de la oferta pública de empleo y promoción interna.
- h) Estudiará las contrataciones temporales existentes, recomendando en caso de necesidad del servicio, la conversión en fijos de los que estimen oportunos.
- i) Información y conocimiento de cambio de puesto de trabajo promovido por el Ayuntamiento.
- j) Estudiará cubrir las plazas vacantes que se produzcan por jubilación.
- k) Las demás funciones que le asigne el Acuerdo Único.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser asistidos en las reuniones por Asesores Técnicos que deberán ser previamente identificados y comunicados a los órganos de representación, con suficiente antelación.

En los casos de conflictos en los que la Comisión Paritaria no llegue a conciliación o acuerdo, las partes se someterán a un arbitraje por el órgano regional que al efecto se cree, según el Acuerdo Marco Regional”.

Capítulo III

Retribuciones

Que, según lo acordado en la Mesa General de Negociación, tiene la nueva redacción siguiente:

Art. 8.º *Retribuciones y fondos adicionales.*—Que, según lo acordado en la Mesa General de Negociación, tiene la nueva redacción siguiente:

“Durante la vigencia del actual Acuerdo Único, se garantiza la subida salarial máxima prevista por las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado o normativa equivalente.

Se acuerda la modificación de la estructura salarial del personal laboral para equipararla con la del personal funcionario, de forma progresiva, comenzando con el complemento/plus de destino, lo que implicará el establecimiento de un único régimen retributivo de los empleados y empleadas públicos con independencia de la naturaleza administrativa o laboral de la relación jurídica que les une con el Ayuntamiento.

Para ejecutar el Plan de Carrera y Homologaciones se destinará el importe máximo que recojan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, siempre que existan fondos una vez revisada la ejecución del presupuesto en el último trimestre de los años de vigencia del presente Acuerdo Único, no pudiéndose aplicar para otro concepto que no sea el destinado a este efecto”.

Art. 10.º *Retribuciones complementarias.*—Que tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales y según lo acordado en la Mesa General de Negociación, tiene la nueva redacción siguiente:

«Consideraciones generales

- En caso de haber Complementos (para las personas con vínculo funcional) o Pluses (para las personas con vínculo laboral) que fueren incompatibles se aplicará el más beneficioso para el empleado o la empleada.
- Todos los importes significados en este artículo se actualizarán anualmente con el incremento salarial correspondiente.
- El establecimiento en la normativa básica de la función pública de nuevos complementos relacionados con la Carrera profesional, el Desempeño, o cualesquiera otros serán de aplicación en el Ayuntamiento mediante Acuerdo de Mesa General de Negociación.
- Para el colectivo de la Policía Local regirá lo que establezca el Anexo que lo regula.

10.1. Complemento o Plus de Destino:

El artículo 3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local reconoce el complemento de destino para el personal funcionario, atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

Atendiendo al principio de igualdad, se acuerda el establecimiento de un Plus de Destino para el personal laboral, asimilable al Complemento de Destino de los funcionarios, que permita el desarrollo de la carrera profesional de ambos colectivos en las mismas condiciones.

Conforme a lo anterior y mientras persista la dualidad de sistemas retributivos se acuerda el reconocimiento inicial del Complemento/Plus de Destino del Nivel 15 a todo el personal sea funcionario o laboral con un puesto de trabajo del subgrupo C2 y CD inicial de Nivel 14 o categoría laboral equivalente y que acrediten la realización de un curso del Plan de Formación Municipal sobre “Identidad digital: firma y certificados electrónicos”.

El reconocimiento del Complemento/Plus de Destino será efectivo cuando se realicen los trámites preceptivos de actualización de la Relación de Puestos de Trabajo.

10.2. Complementos/Pluses Específicos:

Conducción de vehículos:

El complemento/plus específico de los colectivos que se enumeran a continuación se incrementará como consecuencia de la valoración de la penosidad derivada de la conducción de vehículos que esté recogida en la ficha de puesto de trabajo.

Los puestos afectados por estas circunstancias son:

- Agentes Tributarios.
- Arquitectos.
- Arquitectos Técnicos.
- Ingenieros de Caminos.
- Ingenieros Técnicos.
- Ingenieros Técnicos Industriales.
- Ingenieros Técnicos de Obras Públicas.
- Inspectores de Rentas.
- Inspector Sanitario.
- Inspectores de Servicios Municipales.
- Inspector Técnico Urbanista.
- Responsable Consumo.
- Técnicos Medio Ambiente.
- Conserjes, Notificadores y Mensajeros que en el desempeño de su trabajo se ven obligados habitualmente a utilizar vehículos.
- Personal de los servicios de Instalaciones y Mantenimiento de la Dirección General de Deportes que, en el desempeño de su trabajo, se ven obligados habitualmente a utilizar vehículos.
- Técnicos y operarios del Servicio de Apoyo técnico que en el desempeño de su trabajo se ven obligados habitualmente a utilizar vehículos.
- Técnicos y operarios del Teatro Auditorio que en el desempeño de su trabajo se ven obligados habitualmente a utilizar vehículos.

El importe de este complemento/plus será de 714,57 euros anuales en el 2019 que se actualizará anualmente con el incremento salarial correspondiente.

Trabajo a turnos:

El personal que, por las características de sus puestos de trabajo, esté obligado a un horario de turno alterno mañana y tarde, y/o a librar un fin de semana sí y otro no, percibirá un complemento/plus específico de 1.080,72 euros anuales en el 2019 que se actualizará anualmente con el incremento salarial correspondiente.

Este complemento/plus por trabajo a turnos es incompatible con otros complementos/pluses recogidos en el Acuerdo Único a excepción del complemento/plus de sábados y domingos.

Esta circunstancia se deberá recoger en la ficha del puesto de trabajo a los que afecte.

Personal de mediatecas:

El complemento /plus específico del personal que, por las características de sus puestos de trabajo, esté obligado a trabajar un sábado cada dos semanas, se incrementará en la parte proporcional en 540,36 euros. Este complemento/plus será compatible con los demás pluses.

Flexibilidad horaria:

Se entiende por flexibilidad horaria la realización de la jornada semanal legalmente establecida, repartida según las necesidades del servicio. El objetivo es adecuar los recursos humanos disponibles a las necesidades de los servicios y compensar la penosidad horaria del personal.

Personal afectado: este complemento/plus específico afectará a los empleados y las empleadas que a continuación se señalan de los Servicios de la Dirección General de Educación y Cultura:

- Animadores/as.
- Técnicos/as Especialistas (maquinaria, luces y/o sonido).
- Técnicos/as Auxiliares (maquinaria, luces y/o sonido).
- Operarios/as.
- Responsables de programación.

- Responsables de producción.
- Responsables de Luces/Sonido.
- Responsables Técnicos.

Los límites a este régimen horario serán: Jornada máxima de 9 horas computándose los excesos como horas extraordinarias a compensar en tiempo al día, semana o mes siguiente, según las necesidades del servicio. No obstante, cuando el exceso se produzca a partir de las 23 horas, éstas se abonarán como extraordinarias.

No podrán trabajarse más de dos fines de semana seguidos.

El límite anual de fines de semana trabajados será de veintitrés.

Importe del complemento/plus de flexibilidad horaria para el año 2019 es de 3.252,57 euros/año siendo su cobro incompatible con el complemento/plus de turnos y el horario semanal alterno.

Fines de semana:

Cuando por razones de programación o actividad sobrevenida, en el Servicio del Teatro Auditorio, sea necesario trabajar, en el cómputo semanal, uno o dos de los días del fin de semana que correspondiera librar (el tercer fin de semana seguido), se compensará cada uno de estos días, a elección del trabajador, de una de las formas siguientes:

- Con dos días libres, a disfrutar preferentemente en verano y en todo caso cuando las necesidades del servicio lo permitan.
- Con un día libre, en las mismas condiciones antes señaladas más 65,01 euros para 2021, por cada día.

Estas mismas compensaciones se darán a partir del 27.º fin de semana que, por necesidades de la programación, hubiera que trabajar al año.

La fecha de efectos será la de vigencia del actual Acuerdo Único 2019-2023 del Ayuntamiento de Alcobendas.

Puesto funcional:

El personal que ocupe un puesto singular será retribuido con la cantidad que establezca la valoración del mismo en cada caso.

El complemento/plus específico por el desempeño de un puesto no es consolidable en salario, dejando de percibirse en la fecha de finalización del desempeño de funciones.

El personal con plus de Disponibilidad y/o Responsabilidad mantendrá el mismo hasta que se realice el proceso de valoración de puesto de trabajo.

Estos pluses se percibirán mientras dure su función, según determine el nombramiento, la destitución o el cese voluntario del empleado o empleada.

La Comisión de Seguimiento supervisará la aplicación de este complemento/plus y la posible creación de otros, para los que se especificará el contenido de las responsabilidades.

10.3. Complementos/Pluses de Productividad:

Tarde trabajada:

Se establece una cuantía por tarde trabajada de 7,52 euros para 2019.

Este complemento/plus por tarde trabajada será incompatible con la percepción en el complemento/plus específico de cantidades destinadas a retribuir: jornada partida, alterna, turnos y flexibilidad horaria.

No obstante, la incompatibilidad entre el complemento de jornada partida y el de tarde, al calcularse diariamente y no semanalmente, se aplica a las realizadas en el mismo día, pudiendo ser compatibles estos conceptos si las jornadas son realizadas en días distintos.

De la misma manera, este importe se actualizará anualmente con el incremento salarial correspondiente.

El complemento/plus de productividad de tarde trabajada será abonado, en su totalidad, cuando el empleado o la empleada desarrolle una jornada diaria en la franja del turno de tarde (de 14:30 a 22:30) de, al menos, 3 horas y 30 minutos. Aquellos que no lleguen a este número de horas en la franja de tarde no percibirán dicho complemento/plus.

Compensación:

Este complemento/plus retribuye la diferencia existente entre el importe de los trienios de los grupos E y C2 con respecto al grupo C1; su abono se efectuará en concepto de gratificación.

1. Grupo C2: 8,95 euros\mes\trienio. Año 2019.
2. Grupo E: 13,66 euros\mes\trienio. Año 2019.

Horario semanal alterno:

Se entiende por horario semanal alterno aquel en el que, por necesidades del servicio, se deba trabajar unos días de la semana en horario de mañana (entre las 8 y las 15 horas), y otros días en horario de tarde/noche, entre las 15 y las 23 horas. Cada día de trabajo efectivo de los de menor proporción semanal (que como mínimo será un día y como máximo dos), se abonarán a razón de 18,96 euros para el año 2019. Este importe se actualizará anualmente con el incremento salarial.

El cobro de este complemento/plus es incompatible con el de Flexibilidad y con el de Turnos.

Jornada partida:

Se entiende por jornada partida, la jornada diaria completa que se realiza, con una interrupción de, al menos, una hora y no superior a dos horas y media. Quienes realicen este horario recibirán un complemento/plus de 18,96 euros para el año 2019 por cada día efectivo de trabajo, siendo incompatible con el complemento/plus de Turnos y compatible con el de Flexibilidad.

Sábados:

Los trabajos en sábado se compensarán con 31,60 euros al día para el año 2019.

Domingos:

Los trabajos en domingo se compensarán con 50,55 euros para 2019.

Compensación de festivo en cuadrante (excepto policía local, que se regirá por su anexo).

Las fiestas laborales, que en algunos casos hayan de trabajarse (por funcionarios o laborales), se podrán compensar por tres sistemas diferentes:

1. Con dos días de libranza, que se podrán tomar, en función de las necesidades del servicio en la semana siguiente, acumularse al período de Vacaciones, Semana Santa, Navidad o asuntos particulares.
2. Con un complemento/ plus de 107,42 euros para 2019 por fiesta trabajada, y un día de libranza, de acuerdo entre las partes.
3. Con un complemento/plus de 173,77 euros para 2019 por fiesta trabajada.

Pernocta:

Este complemento/plus se abonará en alguno de los siguientes casos:

1. En reconocimiento de la responsabilidad extraordinaria que se encomienda al personal de determinados servicios municipales encargados del acompañamiento de grupos de ciudadanos que por razón de su edad (ya sean ancianos, niños o adolescentes), condiciones de salud u otras circunstancias, requieran de una especial vigilancia y cuidado durante las horas de descanso nocturno. El abono de este plus corresponderá exclusivamente al personal de los siguientes servicios:

- Escuela de Música.
- Universidad Popular.
- Juventud.
- Mayores.
- Servicios Sociales.

Excepcionalmente, se podrá proceder a su abono a los empleados y empleadas que, aun no perteneciendo a ninguno de los servicios enumerados, realicen puntualmente acompañamiento a grupos de las características aquí descritas.

2. Cuando para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo sea obligatorio e imprescindible que un empleado o empleada público viaje y pernocte fuera de su domicilio por un período superior a 4 días (queda excluida la formación, asistencia a jornadas, festivales, etc.).

El importe será de 61,14 euros/noche en 2019.

Por objetivos:

El grado de cumplimiento anual del Plan de Acción Municipal, u otros planes específicos, así como la obtención de premios, reconocimientos y menciones a nivel nacional e internacional en relación con la gestión municipal, podrá dar lugar, a propuesta de la Concejalía Delegada de Recursos Humanos, al abono de una retribución puntual y complementaria por la consecución de los objetivos estratégicos determinados por la Corporación Municipal.

Montaje:

Los trabajadores/as de los Servicios del Teatro Auditorio y Apoyo Técnico Cultural que, con ocasión de los montajes, desmontajes o actuaciones no puedan abandonar su puesto de trabajo para disfrutar de pausa, recibirán un complemento/plus de 7,67 euros para 2021 cada día efectivo que se realice.

La jornada laboral deberá ser, al menos, de 7 horas y coincidir con el horario de la cena (20:00 a 22:30 horas)».

Art. 11.º *Trienios y antigüedad*.—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

“La antigüedad de todos los empleados públicos que se encuentran dentro del ámbito personal del presente Acuerdo Único se ajustará a lo establecido en la legislación aplicable, y será retribuida por trienios”.

Art. 13.º *Nocturnidad*.—Que, según lo acordado en la Mesa General de Negociación, tiene la nueva redacción siguiente:

“Se considerarán horas nocturnas las realizadas entre las 22:00 horas y las 8:00 de la mañana. Las horas realizadas durante este período, salvo que lo sea por su propia naturaleza, y el salario se haya establecido en función de ello, tendrán una retribución específica de incremento del 25 por 100 sobre el salario base o su correspondiente.

Prolongación del horario por cierre. Además, percibirán una Productividad de 6,40 euros para 2021 por día trabajado, todos aquellos trabajadores pertenecientes a los Servicios de Instalaciones Deportivas, por cada día efectivo de trabajo cuyo horario establecido sea hasta las 24:00 horas.

Este concepto se deberá aplicar a todo el personal que realice trabajos nocturnos a excepción de la Policía Local, que se regirá por lo establecido en su Anexo”.

Art. 16.º *Licencias y permisos con sueldo*.—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

«Consideraciones generales

- Se recuerda que los permisos son causales y deben tomarse por una necesidad. Es decir, se apela a la responsabilidad del empleado o la empleada público, no siendo obligatorio agotar todos los días de permiso si la necesidad que los ha generado ya ha desaparecido.
- Tendrán la consideración de días hábiles todos, salvo los sábados, domingos, festivos, el 24 y 31 de diciembre, a excepción de que el 24 y/o el 31 le corresponda trabajar al empleado.
- Cuando alguna licencia o permiso se disfrute en días hábiles y coincida en parte o en su totalidad con días libres, los tres primeros días hábiles de la libranza que queden por disfrutar, no computarán a efectos del permiso. En el caso de que la situación de ingreso continúe una vez finalizado el período de libranza no computará ningún día.
- Los permisos comenzarán a partir del día siguiente del hecho causante si el empleado o la empleada público ya ha completado toda su jornada laboral, independientemente de que se trate de un permiso que afecte a un familiar de 1.º o 2.º grado.
- Se incluyen en el Acuerdo Único a todas las formas de convivencia de los empleados y de las empleadas públicos, debidamente justificadas con el libro de familia, equiparándose en este caso a los derechos del cónyuge. Se consideran familiares afines, a efectos de permiso, los hijos del cónyuge cuando convivan con el empleado o empleada.

Todos los empleados y empleadas públicos vinculados por este Acuerdo Único, previo aviso, podrán disfrutar de las siguientes licencias:

1. Cuadro permisos. Anexo V.

2. Conserjes de colegio.—Debido a las características especiales de la jornada, el personal subalterno que preste sus servicios en Colegios Públicos, disfrutarán de todos los días no lectivos que marque el Calendario Escolar de la Comunidad de Madrid.

Además, devengarán 2 días de APA independientemente de las vacaciones y APA que les corresponda por antigüedad. En el período lectivo, sólo se podrán disfrutar los 2 días de APA, el resto de días disponibles (antigüedad, etc.), se compensarán en período no lectivo marcado en el Calendario Escolar de la Comunidad de Madrid.

3. Toda ausencia por enfermedad del empleado o empleada pública, deberá ser justificada mediante el correspondiente volante médico.

Cuando el empleado o la empleada, una vez iniciada la jornada, tenga que ausentarse del puesto de trabajo durante la jornada por indisposición, y se lo autorice el responsable por escrito, si finalmente no supone baja y se incorpora al día siguiente, no tendrá que presentar justificante médico.

Para evitar agravios comparativos entre empleados, en los casos en los que el médico de la baja por 1 día y a los que no les da la baja, se establece un permiso de hasta 4 días no consecutivos por enfermedad “días malos” por año natural, que se justificarán con partes de reposo domiciliario de 24 horas. Al quinto día no consecutivo que se den estas circunstancias se descontará el 50 por 100 de las retribuciones de un día.

Por Incapacidad Temporal el empleado o la empleada pública deberá solicitar a su médico el parte de baja al menos a partir del segundo día.

La persona dispone de tres días para entregar los partes de baja en Recursos Humanos. El primer parte de confirmación se presentará al cuarto día de la Incapacidad Temporal y los sucesivos cada siete días.

4. En el Ayuntamiento, los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas. Los servicios de Registro General e Información se mantendrán abiertos si así se determina.

En algunas instalaciones como en las instalaciones deportivas, los días 24 y 31 de diciembre sólo se prestarán servicios hasta las 14 horas. Con el fin de evitar los agravios comparativos, se modificarán, si procede, los turnos de mañana y tarde los días 24 y 31, para que el mayor número de empleados y empleadas pueda disfrutar de la reducción de jornada.

5. Se considerarán como días de fiesta laboral, los acordados por la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral y las fiestas locales.

Los empleados y empleadas disfrutarán con carácter obligatorio los festivos siguientes, a excepción de la Policía Local:

- 1 de enero.
- 1 de mayo.
- 25 de diciembre.

6. Se garantiza para todo el personal los catorce días festivos al año, aunque alguno de ellos coincida en sábado.

7. Se garantiza las libranzas del día 24 de diciembre y 31 de diciembre compensándose con días libres cuando estos caigan en sábado o domingo.

8. Compensación por trabajar 24 de diciembre o 31 de diciembre.

Los días 24 y 31 de diciembre son días libres por convenio y para garantizar su disfrute se compensan con otro día libre cuando caen en un día de descanso o libranza del calendario laboral del empleado o empleada.

Los días 24 y 31 de diciembre, aunque no son festivos conllevan una penosidad trabajarlos y por ese motivo, en el caso de que, por necesidades del servicio, y coincidiendo con el calendario laboral del trabajador, sea necesario trabajarlos, se compensará con un día libre y además una compensación económica equivalente al plus de un sábado.

9. Fracción mínima Asuntos Particulares (APAS/CCL y BOLSAS):

- Con el objeto de facilitar y flexibilizar las posibilidades de conciliación de la vida familiar y laboral, la fracción mínima para el uso de días por APA y CCL será de quince minutos, de aplicación a toda la plantilla de Ayuntamiento.
- Cuando se disfruta un día completo de APA/CCL, se deberá justificar como “día completo”, independientemente de la jornada de ese día.
- APAS Y CCLS si se disfruta un día completo se considera que no se está fraccionando.
- Las horas fraccionadas de APAS y CCLS pueden unificarse para coger un día completo de permiso, siempre que la suma de ambos conceptos sea el total de la equivalencia de un día de permiso, esto es, un día completo.
- Si se va a compensar un día completo por distintos conceptos, y uno de estos conceptos es de APA/CCL, la suma de los conceptos será la de equivalencia de un día de permiso.
- La fecha límite de disfrute de vacaciones estivales y bolsa de festivos será hasta el 31 de diciembre de cada año.
- La fecha límite de disfrute de APA, CCL, y bolsa de horas será hasta el 31 de enero del año siguiente al devengado, salvo que se establezca, exclusivamente por necesidades del servicio, como fecha tope el 31 de marzo.

10. El descanso semanal consistirá, como mínimo, en dos días seguidos a la semana, preferiblemente el sábado y domingo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Los empleados y empleadas públicos disfrutarán como día de libranza un domingo al menos cada dos semanas, excepto aquéllos contratados exclusivamente para desarrollar actividades en fines de semana.

Si la fiesta laboral coincide con un día de libranza, los empleados y empleadas públicos serán compensados con un día de descanso».

Art. 17.º *Licencias con sueldo parcial y sin sueldo: conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

“1. Licencias con sueldo parcial:

- a) Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de hasta doce años de edad, persona mayor que requiera especial dedicación o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de entre 1/8 y la mitad de la jornada, sufriendo como merma salarial el importe proporcional.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados o empleadas del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá ser limitado el ejercicio simultáneo de la citada reducción.

- b) En los procesos de recuperación de enfermedad se podrá conceder de manera temporal una reducción de la jornada hasta un medio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, con reducción proporcional de las retribuciones.

2. Licencias sin sueldo:

Los empleados y empleadas públicos que lleven como mínimo un año en el servicio, podrán pedir en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un plazo no inferior a siete días, ni superior a un año. El empleado o empleada solicitará la licencia al menos con quince días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute.

Para solicitar una segunda licencia, deberá transcurrir un plazo de prestación de servicios efectiva no inferior al tiempo anteriormente disfrutado.

Para los empleados y empleadas públicos fijos o funcionarios de carrera, cuando la licencia sin sueldo se deba a la obtención de una plaza temporal en un subgrupo superior en la propia Institución, como consecuencia de un proceso de promoción libre, promoción interna o de bolsa de adscripción, no habrá fecha límite para la finalización de la misma, mientras dure la contratación temporal y no contabilizara para solicitar otro permiso diferente por el mismo motivo”.

Art. 19.º *Excedencias: conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

“Los empleados y empleadas públicos podrán acogerse a los siguientes tipos de excedencia:

1.º Excedencia por cuidado de familiares:

Todos los empleados y empleadas públicos tendrán derecho a una excedencia para atender al cuidado de hijos hasta 12 años y ascendientes consanguíneos de primer grado.

No será necesario que el empleado o la empleada pública agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados, así lo requiera. El Ayuntamiento en este supuesto procederá a reincorporar a esta persona en un plazo no superior a dos meses de forma automática, con lo que cesará su suspensión contractual.

Igual derecho se concederá al trabajador respecto a los hijos adoptivos o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, y en los supuestos de acogimiento provisional de una duración no inferior a un año, siendo el límite de tiempo de excedencia el del cumplimiento de la edad de doce años del hijo o hija adoptados. La reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en el mismo turno y centro de trabajo.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los empleados o las empleadas públicos para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe una actividad retribuida.

El plazo de excedencia para cuidado de ascendientes consanguíneos de primer grado y cónyuge o similar será de cinco años máximo dentro del período.

Las excedencias contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los empleados y empleadas públicos. No obstante, si dos o más empleados y empleadas públicos del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá ser limitado su ejercicio simultáneo, por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento.

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

El período en que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad, carrera profesional y a la asistencia a cursos de formación profesional.

2.º Voluntarias:

Los empleados y empleadas públicos con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio propuesta por el interesado, excedencia voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses.

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

La solicitud de reingreso o de prórroga deberá comunicarse con la antelación mínima de treinta días.

La persona que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante no reservada legalmente que se produzca en su grupo o categoría y nivel salarial. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella y esperar a que se produzca la que a su categoría corresponda.

Si la vacante se encontrara comprometida como tal para su provisión interna en convocatoria al efecto, no podrá admitirse su reingreso hasta tanto se resuelva el turno de traslado.

3.º Servicios especiales:

El Servicio Especial que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso podrá ser solicitado hasta un mes después del cese del cargo.

A estos efectos se entiende por cargo público, la elección para Diputado o Senador en las Cortes Generales, Diputado de Asamblea Autonómica y Concejal de Ayuntamientos, o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas, Comunitarias o Internacionales con nivel mínimo de Director General de la Administración Central, y sus equivalentes en la Municipal, Comunitaria e Internacionales, etc.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia estudiará y aprobará en su caso otras situaciones que puedan presentarse a su consideración para recibir el mismo tratamiento que los supuestos anteriores.

Los empleados y empleadas públicos tendrán derecho a obtener excedencia por servicios especiales o situación de servicios especiales durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad política o sindical, o de confianza política, cuando ésta exija plena dedicación y siempre que hubiesen sido nombrados para el puesto por los mecanismos previstos en los Estatutos de los Partidos o Sindicatos.

Pasados treinta días desde el cese en el cargo sindical o político sin que se haya reintegrado al servicio activo, pasará a excedencia voluntaria.

La reincorporación se realizará en la misma categoría profesional y turno que ostentaba al iniciarse dicha excedencia y será computado el tiempo transcurrido a efectos de antigüedad.

Para el personal en régimen laboral:

La excedencia forzosa, da derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El reingreso podrá ser solicitado hasta un mes después del cese del cargo. A estos efectos se entiende por cargo público, la elección para Diputado o Senador en las Cortes Generales, Diputado de Asamblea Autonómica y Concejal de Ayuntamientos, o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas, Comunitarias o Internacionales con nivel mínimo de Director General de la Administración Central, y sus equivalentes en la Municipal, Comunitaria e Internacionales, etc.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia estudiará y aprobará en su caso otras situaciones que puedan presentarse a su consideración para recibir el mismo tratamiento que los supuestos anteriores.

Los empleados municipales tendrán derecho a obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad política o sindical, o de confianza política, cuando ésta exija plena dedicación y siempre que hubiesen sido nombrados para el puesto por los mecanismos previstos en los Estatutos de los Partidos o Sindicatos.

Pasados treinta días desde el cese en el cargo sindical o político sin que se haya reintegrado al servicio activo, pasará a excedencia voluntaria.

La reincorporación se realizará en la misma categoría profesional y turno que ostentaba al iniciarse dicha excedencia y será computado el tiempo transcurrido a efectos de antigüedad.

4.º Excedencia por prestación de servicios en el sector público (artículo 140 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; artículo 15 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo).

Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, a los funcionarios de carrera que se encuentren en servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios como personal laboral fijo en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

El desempeño de puestos con carácter de funcionario interino o de personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controladas por las Administraciones públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil, y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

Los funcionarios podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese como funcionario de carrera o personal laboral fijo deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

5.º Excedencia por agrupación familiar:

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como laboral, en cualquier Administración pública, Organismo autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria.

6.º Excedencia por razón de violencia de género:

Las personas víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo”.

Art. 21.º *Formación, promoción profesional y carrera.*—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

«1. Se entenderá como tal el derecho del personal a la Formación, actualización y perfeccionamiento de sus conocimientos y métodos de trabajo, para la mejora de su rendimiento, productividad y promoción profesional, debiendo ser financiado por el Ayuntamiento.

En relación a este aspecto, se crea la Comisión Paritaria de Formación, constituida por los Sindicatos firmantes y los sindicatos integrados en la Mesa General de Negociación en función de su representatividad, y por el mismo número de miembros en representación del Ayuntamiento.

Será competencia de esta Comisión la elaboración y desarrollo de un Plan Anual de Formación, que deberá ser elaborado en el último trimestre del año, y que incluirá los cursos que se realicen en Ayuntamiento.

La Comisión Paritaria 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 del Ayuntamiento, así como del seguimiento y modificación que pueda sufrir el acuerdo de Formación.

Dicha Comisión emitirá un informe anual sobre el desarrollo y evaluación del plan antes del 31 de enero de cada año.

Los resultados de aprovechamiento y/o asistencia a dichos cursos se hará constar en el expediente de cada persona, teniéndose en cuenta para la promoción sucesiva a las distintas categorías profesionales.

La Comisión de Formación también tendrá entre sus funciones la gestión de la formación e-learning. Esta formación será complementaria, se realizará fuera de la jornada laboral y del cómputo de las 40 horas/anuales.

Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, la Corporación Local se compromete a adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.
 - b) Concesión de las horas suficientes retribuidas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de los centros de la propia Administración Local y el contenido del mismo, esté directamente relacionado con el puesto de trabajo, o su carrera profesional en la Administración e incluido dentro del Plan de formación.
 - c) Concesión de permiso no retribuido, hasta un máximo de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, relacionado con sus funciones en el Ayuntamiento.
 - d) Los cursos de reciclaje para adaptación a un nuevo puesto de trabajo, o implantación de nuevas tecnologías que determine la Administración, serán realizados por el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, considerándose tiempo de trabajo a todos los efectos el tiempo de asistencia a estos cursos.
 - e) División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad, para la realización de exámenes y pruebas de aptitud de carácter oficial.
 - f) La Comisión de Formación estudiará el admitir reducciones de jornada y modificaciones de la misma.
 - g) Obligación de la Policía Local de nuevo ingreso de realizar y superar el curso básico de formación (según Ley 1/2018, de 22 de febrero).
 - h) Ofrecer formación específica para facilitar la promoción interna y la segunda actividad en este Ayuntamiento creando itinerarios formativos.
 - i) No existirá la caducidad de todos los cursos en la valoración de la fase de concurso de los procesos selectivos.
2. Carrera profesional y valoración de puestos de trabajo. La Corporación Local se compromete a adoptar, entre otras, las siguientes medidas:
- a) Creación de una carrera profesional horizontal dentro de los mismos puestos de trabajo que permita una progresión mediante el aumento del complemento de destino, a través de itinerarios profesionales.

- b) Potenciación de la carrera profesional con la garantía de convocatorias en todas las plazas en cómputo global de al menos 50 por 100 por promoción interna primero, salvo acuerdo en contrario a través del acuerdo de acceso al empleo.
- c) Ejecución de las homologaciones pactadas y no ejecutadas por falta de presupuesto de los Animadores Técnicos de grado medio con los técnicos de grado medio.
- d) La Administración se compromete a llegar a una solución pactada que permita la movilidad, o aumento de jornada o distintas soluciones factibles, para las Técnicas de Educación y Animación del Psicopedagógico.
- e) Movilidad entre categorías del mismo grupo mediante carrera horizontal a través de concurso cuando sea posible.
- f) Para plan de carrera y homologaciones se presupuestará el importe que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año o normativa equivalente; siempre que existan fondos una vez revisada la ejecución del presupuesto en el último trimestre de los años de vigencia del presente Acuerdo Único no pudiéndose aplicar para otro concepto que no sea el destinado a este efecto.
- g) Se creará una Comisión derivada del Acuerdo Único para el seguimiento y aplicación de las cantidades permitidas por el estado de ejecución del presupuesto, que se puedan aplicar para el establecimiento de estas revisiones.
- h) Desarrollo de los temarios y publicación de los mismos tal como se aplica en el anexo III “Acceso al Empleo Público y Promoción Interna”.

3. La regulación de las condiciones de participación de los empleados y empleadas como formadores del Plan de Formación será regulada por el Protocolo de Formadores Internos, que debe ser aprobado en la Comisión de Formación».

Art. 22.º *Empleo público*—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

“Se constituirá una Comisión Paritaria de Empleo, Administración-Sindicatos, firmantes del Acuerdo Único, estos últimos en función de su representatividad. Los acuerdos que se alcancen en dicha Comisión, se incorporarán al Acuerdo Único, a través de la Mesa General de Negociación que, tras su ratificación, se incluirá como anexo y sustituirán los textos del mismo en esta materia.

1. La política de empleo público se ajustará a los siguientes objetivos:
 - Adecuado dimensionamiento de las plantillas, procediendo, en su caso, a la reasignación de efectivos según los procedimientos establecidos.
 - Siempre que la Ley lo permita, el Ayuntamiento se compromete que cuando se amorticen las plazas por motivos de jubilación, traslado o fallecimiento se hará mediante negociación sindical y sin disminuir el número total de plazas en plantilla.
 - La creación de oportunidad de empleo para la promoción profesional.
 - Coordinación de la política de empleo con la formación y la promoción.
 - La Administración Local en su papel de empleadora se compromete a establecer bolsas de empleo públicas propias, para cubrir sus necesidades con aspirantes que se hayan presentado a convocatorias de empleo público y que hayan alcanzado un nivel mínimo suficiente. Se compromete también a no utilizar otros medios de captación de candidatos a menos que no existan candidatos en las bolsas de empleo propias.
 - Para las nuevas contrataciones, se preservará el principio de causalidad por tanto, a un trabajo de carácter estable le acompañará siempre un puesto de carácter indefinido.
 - Para los trabajos habituales de carácter estacional se utilizará la modalidad de fijo discontinuo.
 - El Ayuntamiento se compromete a la no utilización de empresas de trabajo temporal en ningún caso.
 - El Equipo de Gobierno municipal se compromete a la no privatización de ninguno de los servicios municipales como apuesta clara y decidida por el sector y los servicios públicos y garantía de calidad y equidad para todos los ciudadanos del municipio.
 - La Administración estará obligada, cuando la ley lo permita, a cubrir las bajas por IT superiores a 7 días así como las excedencias en las condiciones que concluya la Comisión establecida en el artículo 6.

2. En el marco de lo dispuesto en la Ley la Administración negociará con las organizaciones sindicales y los representantes de los empleados y las empleadas públicas la preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- La previsión de necesidades de personal a incluir en la Oferta de Empleo Público, será negociada con los sindicatos antes de su elevación al Pleno.
- Los aspectos de la Oferta de Empleo Público relacionados con la Promoción Interna y los criterios básicos de selección serán negociados con los sindicatos.
- Las dotaciones de plazas de empleados y empleadas públicos sólo permitirán contratos temporales o nombramientos interinos, cuyo objeto sea su cobertura eventual, hasta el desarrollo de la respectiva Oferta de Empleo Pública.
- Dentro del marco de la legislación vigente se tenderá a la fórmula de Concurso Oposición, como medio de selección de los empleados públicos.
- Las pruebas psicológicas de personalidad no podrán ser puntuables cuantitativamente, los psicotécnicos que se realicen se adaptarán al perfil del puesto a cubrir, destinadas únicamente al estudio de aspectos específicos de estos puestos, destrezas, peculiaridades, etc.

3. El Ayuntamiento aplicará el Derecho de Información de los Representantes de los empleados y las empleadas públicos en materia de Contratación, extendiéndola al personal de empleo interino y eventual, que se facilitará a los sindicatos firmantes.

4. El Ayuntamiento informará a los Sindicatos de todas las prestaciones de servicios realizadas con personas físicas y/o jurídicas, que supongan la realización de actividades que pudieran ser desempeñadas por la Administración.

5. La Corporación deberá informar a los representantes de los empleados y empleadas públicos de los proyectos que vayan a ser realizados por convenios con la Comunidad de Madrid y el Servicio Empleo Público Estatal.

6. El Ayuntamiento vendrá obligado a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes cuando proceda.

7. Las convocatorias de procesos selectivos no establecerán exclusiones por limitaciones psíquicas y/o físicas, sin perjuicio de las incompatibilidades con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes, y se ajustarán, en todo caso, a la normativa vigente en el momento de publicarse aquellas.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 59 del TREBEP, en las ofertas de empleo público, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

La Corporación, previa consulta con los representantes sindicales, determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo”.

Art. 23.º *Provisión y promoción interna.*—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

«23.A) Provisión de puestos:

Las vacantes de puestos de trabajo, se cubrirán por los mecanismos establecidos en este artículo y según la legislación vigente, con carácter previo a la OEP, quedándose exceptuadas los puestos de libre designación. Se harán públicas las convocatorias de provisión interna y sus fases de elaboración, comunicación de las mismas a cada uno de los Sindicatos con representación en el Ayuntamiento.

La falta de comunicación e información a los representantes y/o secciones sindicales, así como a los diferentes servicios, determinará la nulidad del proceso de convocatoria de las plazas afectadas.

El orden de provisión de vacantes de puestos será el siguiente:

- a) Turno de traslado. La provisión de estos puestos se realizará mediante concurso, pudiéndose presentar a la cobertura del puesto personas con plazas con distintas jornadas o cómputo horario. No se considerará traslado aquellos que se prevean provisionalmente por una duración máxima de tres meses.
El turno de traslado atenderá a lo establecido en el Protocolo de Empleo en cuanto al concurso.
- b) Excedencia. El orden de provisión por excedencia atenderá a la antigüedad de la solicitud de reingreso.
- c) Promoción interna. Resuelta la fase de cobertura por traslados y reincorporaciones de excedencias, los puestos de trabajo vacantes, se proveerán por promoción interna entre los empleados públicos del Ayuntamiento de Alcobendas.
Los puestos de libre designación se cubrirán mediante convocatoria pública con garantía de principios de igualdad, méritos y capacidad. Serán puestos de libre designación los desempeñados por funcionarios de carrera y personal laboral correspondientes a Directores, Subdirectores y puestos de especial confianza (Secretarías de Concejalía y puestos Alcaldía) En este sentido, el sistema de Concurso deberá ser el procedimiento utilizado para la provisión de todos los puestos de la Plantilla del Ayuntamiento”.

23.B) Concurso de traslados sin vacante:

“Cuando exista un número mínimo 10 solicitudes de traslado, se convocará un concurso con las solicitudes presentadas, se seguirá el mismo procedimiento que el contemplado en el turno de traslado (artículo 23.A.a)”.

23.C) Traslados por permutas:

En relación a las permutas se atenderá a lo dispuesto en la legislación vigente, artículo 62 de la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado Decreto 315/1964 de 7 de febrero».

Art. 24.º *Incompatibilidades*.—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

“Al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento se le aplicará el régimen de incompatibilidades de acuerdo con las normas básicas contenidas en la Ley de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

La opción de un empleado o una empleada público incurso en incompatibilidad que renunciara a su puesto en el Ayuntamiento, no se verá limitada por el plazo mínimo de antigüedad que, a efectos de excedencia, exige la normativa de aplicación”.

Art. 26.º *Defensa de la función pública*.—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

“1. El personal reflejado en el ámbito de este Acuerdo Único en el ejercicio de funciones propias de su cargo, que fuera agredido, intimidado o desobedecido, con o sin resistencia, o sufriera amenazas, insultos o injurias, lo pondrá en conocimiento de la Alcaldía que, tras oír al Comité Único, adoptará las medidas penales y civiles pertinentes para la persecución y sanción de aquellas acciones. En caso de que la Alcaldía no procediera al respecto, la Junta de Personal o Comité de Empresa podrá adoptar las medidas que considere necesarias.

2. El Ayuntamiento con carácter previo a la designación de los profesionales, podrá considerar, valorar y en su caso rechazar:

- Los cambios, solicitados por el trabajador, de profesionales designados en un mismo procedimiento, sin motivación o causa legal que lo justifique.
- Los profesionales, que igualmente solicitados por el trabajador, no residan en la Comunidad de Madrid, ni pertenezcan al Colegio Profesional con ámbito de actuación en el Partido Judicial de Alcobendas o Madrid; así como aquellos que por su prestigio profesional, devenguen honorarios muy superiores a los reflejados por el Colegio de Abogados de Madrid en sus normas orientadoras.
- Se compromete a poner a disposición del personal un Gabinete de Asistencia Jurídica especializada, que prestará sus servicios siempre que se deba a conflictos derivados de la prestación del servicio y se dé alguna de las circunstancias siguientes:
 - a) Que el empleado o empleada sea la parte denunciada.
 - b) Que lo solicite el personal como asesor.
 - c) Que el empleado o la empleada sea parte agraviada o perjudicada.

3. En cuanto a la responsabilidad civil en que pueda incurrir el personal al servicio del Ayuntamiento, se procederá al estudio, revisión y ampliación de la póliza existente”.

Art. 27.º *Seguro de vida*.—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

“El personal del Ayuntamiento de Alcobendas dispone de un Seguro de Vida y Accidentes Personales que cubren las siguientes contingencias: fallecimiento, fallecimiento por accidente de circulación e invalidez permanente.

La cobertura de invalidez permanente será como mínimo de 9.000 euros.

La cobertura por fallecimiento será como mínimo de 19.000 euros.

El alta del empleado o empleada se efectuará el día de su ingreso, de manera automática, excepto renuncia expresa del interesado o interesada.

A este seguro se le ha implementado la cobertura de accidente con motos de cilindrada superior a los 250 cc, destinada exclusivamente a la Policía Local y siempre que el siniestro acontezca dentro del horario de trabajo.

El Ayuntamiento concertará o ampliará una póliza de seguro que tienda a igualar las coberturas e indemnizaciones de todos los empleados y empleadas públicos que utilicen vehículo oficial en el desempeño de su puesto.

La declaración de beneficiarios podrá modificarla el empleado o la empleada siempre que lo desee, rellenando el impreso que se encuentra en la Intranet y enviándolo al Área de Recursos Humanos”.

Art. 28.º *Acción social*.—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

“1. Durante la vigencia del presente Acuerdo Único, y a fin de mejorar el bienestar social de los empleados y empleadas públicos, el Ayuntamiento destinará anualmente un 3 por 100 de la masa salarial para financiar acciones y programas de carácter social de todo el personal adscrito al presente Acuerdo Único.

2. Plan de Pensiones.—El Plan de Pensiones tiene una doble vía de financiación:

— El Fondo de Acción Social aportará anualmente 1/3 de su presupuesto total (3 por 100 de la masa salarial) al Plan de Pensiones.

— La aportación institucional del Ayuntamiento será de 585 euros por empleado o empleada/año, para 2019. Para los años sucesivos, la aportación institucional se verá incrementada en igual porcentaje que la experimentada en las retribuciones.

Asimismo, se sufragará por parte de la Corporación un seguro de responsabilidad civil en beneficio de los miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

Cuando existan excedentes del FAS, se propone que el reparto de dichos remanentes se estudie en la Mesa General de Negociación.

3. Se constituirá una Comisión Paritaria de Acción Social, integrada por representantes de la Corporación y de los Sindicatos firmantes, según representación, que tendrán entre otras, las siguientes funciones:

- Establecer las prioridades y los criterios generales de actuación.
- Elaborar los Planes de Acción Social y efectuar su seguimiento.
- En general, formular las propuestas que se consideren oportunas en materia de Acción Social.

4. El Plan de Acción Social contemplará los objetivos específicos a alcanzar, las acciones a desarrollar, la dotación económica que se vaya a destinar para su financiación, las condiciones generales para la concesión de las ayudas que se establezcan y el procedimiento de gestión de los recursos destinados.

Quedarán excluidos de estas subvenciones los cónyuges de los empleados públicos del Ayuntamiento que trabajen, así como los familiares que no dependan económicamente de éste”.

Art. 30.º *Anticipos reintegrables*.—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

“Para el personal municipal se concederán hasta 2.000 euros sin intereses y amortizables en 14 mensualidades en concepto de anticipo de nómina o en un único pago.

A petición de la persona interesada y por resolución de la Dirección de Recursos Humanos se podrá establecer una suspensión del pago por un período de un máximo de seis meses.

Las solicitudes irán avaladas por el Comité Único.

No podrá solicitarse un nuevo préstamo hasta pasados, al menos, tres meses desde la fecha de cancelación del anterior anticipo, teniendo preferencia los empleados que lo soliciten por primera vez.

Excepcionalmente, y teniendo en cuenta las circunstancias socioeconómicas, familiares y personales de los beneficiarios, el Ayuntamiento, previo informe acreditativo emitido por los servicios técnicos municipales, podrá concederse un anticipo extraordinario adicional de hasta 2.000 euros sin intereses y amortizables conforme a lo establecido en el párrafo primero del presente artículo, por una sola vez a todos aquellos beneficiarios de anticipos anteriores que estuvieran dentro del período de cancelación previsto en el párrafo primero del presente artículo, así como aquellos que hubieran cancelado el mismo, pero no hubiere transcurrido el período de tres meses necesario para una nueva solicitud”.

Art. 31.º *Reconocimiento*.—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

“El Ayuntamiento de Alcobendas, con motivo del cumplimiento de 25 años de servicio efectivo, tramitará un complemento de productividad especial de 900 euros y 2 días de permiso por una sola vez, que podrán ser disfrutados a lo largo del año e incluso se podrá unir a las vacaciones previa autorización de ésta última opción por su Jefe.

Al cumplirse los 30 años de servicios efectivos en el Ayuntamiento de Alcobendas se volverán a disfrutar por una sola vez de 2 días de permiso en iguales condiciones que los anteriores.

Este complemento se reconocerá igualmente al personal que ya había cumplido los 25 años de servicio efectivo en esta entidad antes de que se firmara el Acuerdo-Convenio Colectivo de 2008, por el que se instituyó, procediéndose a su tramitación inmediata durante el período de vigencia del Acuerdo actual”.

Art. 33.º *Salud laboral*.—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales y según lo acordado en la Mesa General de Negociación, tiene la nueva redacción siguiente:

«A) Los delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención serán los representantes de los empleados y las empleadas públicos del Ayuntamiento de Alcobendas, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos de acuerdo con el artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

El número de Delegados de Prevención en el Ayuntamiento será de trece, distribuidos de la siguiente forma y respetando el mínimo que marca la ley por órgano de representación:

- 8 Delegados de Prevención para la Junta de personal.
- 5 Delegados de Prevención para el Comité de Empresa.

El reparto de Delegados de prevención entre las secciones sindicales será según el número de votos obtenidos por sección sindical en las respectivas unidades electorales, con independencia de la representación obtenida.

Podrán ser elegidos Delegados de Prevención cualquier miembro electo del Comité de Empresa, de la Junta de Personal o Delegado sindical, siempre y cuando pertenezcan al organismo correspondiente.

Cada Delegado de Prevención dispondrá de un crédito horario de 25 horas sindicales.

En caso de desaparición del Comité de Empresa, se mantendrán los 13 Delegados de Prevención que corresponderán a la Junta de Personal.

B) Comités de seguridad y salud.

Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos paritarios de participación en materia preventiva. Se constituirán en todos los centros de trabajo de más de 50 empleados. Sus competencias y facultades estarán de acuerdo con el artículo 39 de la LPRL.

Se creará un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito del Ayuntamiento para profundizar en todos los temas de seguridad y salud. Esta Comisión será paritaria. Aquellos sindicatos que no tengan representación en el Comité de Seguridad y Salud, podrán asistir al mismo en calidad de observadores.

Se ratificará en el Comité de Seguridad el Reglamento de Funcionamiento del mismo, dándolo a conocer a los miembros nuevos que se incorporen al mismo.

Durante la vigencia del anterior Acuerdo Colectivo, el Comité de Seguridad y Salud ha desarrollado el Reglamento de 2.ª actividad de la Policía Local, así como el Protocolo contra el Acoso Psicológico y Sexual, pasando dichos documentos a formar parte del actual Acuerdo Único como Anexos al mismo.

- C) Planificación de planes de emergencia y evacuación.
El Ayuntamiento planificará en todos sus centros de trabajo un Plan de Emergencia y Evacuación de acuerdo con el tamaño y la actividad de dichos centros. El Ayuntamiento previa consulta de la representación sindical, designará el personal encargado para equipos de primera intervención, segunda, coordinadores, etc., dándoles una formación adecuada y realizando simulacros periódicos.
- D) Reconocimientos médicos.
Se realizarán reconocimientos médicos específicos a los empleados del Ayuntamiento en función de los riesgos que se puedan derivar de su puesto de trabajo. Estos reconocimientos se realizarán en el momento de su ingreso y se repetirán una vez al año al menos, o antes cuando el riesgo al que se halle expuesto el empleado, así lo aconseje.
- E) Servicio de prevención.
El Servicio de Prevención del Ayuntamiento deberá asesorar tanto al Ayuntamiento como a los representantes de los empleados en todo lo que se precise en cuanto a materia preventiva se refiere.
- F) Protección para las empleadas embarazadas o en período de lactancia.
Cuando se realice la evaluación de riesgos el Ayuntamiento deberá tener en cuenta a las empleadas embarazadas o en período de lactancia, que deberá comprender la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de dichas empleadas a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de las empleadas o del feto. Si los resultados de dicha evaluación resultasen que pudiera haber riesgo para la seguridad y la salud de las embarazadas o la lactancia de dichas empleadas, el Ayuntamiento deberá adoptar las medidas necesarias para evitar los riesgos mencionados. Cuando se considere necesario las empleadas tendrán derecho al traslado de su puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El Ayuntamiento deberá consultar, en estos casos, con los representantes de los empleados. El traslado de puesto de trabajo o cambio de función dará derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
- G) Política de seguridad y salud en el Ayuntamiento de Alcobendas.
El Ayuntamiento de Alcobendas debe aplicar las medidas de prevención previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con arreglo a los principios generales de:
- Evitar los riesgos.
 - Evaluar los que no se puedan evitar.
 - Combatir los riesgos en su origen.
 - Adaptar el trabajo a la persona.
 - Tener en cuenta la evolución de la técnica.
 - Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - Planificar la prevención.
 - Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. Formar adecuadamente a los empleados y empleadas en materia preventiva.
- H) Planificación y evaluación de la prevención.
El Ayuntamiento de Alcobendas planificará la prevención a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los empleados públicos. Cuando se detecte que las medidas preventivas resulten insuficientes, el Ayuntamiento realizará una investigación para averiguar las causas que hayan dado lugar a posibles daños para la salud de los empleados. Se creará una partida en el Departamento de Mantenimiento y Rehabilitación para acometer las acciones preventivas que deriven de las actuaciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Anualmente se deberá elaborar en el Comité de Salud una planificación de los trabajos a realizar y que prevea posibles imprevistos.

- I) Protección en materia de seguridad y salud.
Los empleados del Ayuntamiento tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en su trabajo. Con arreglo a este derecho se derivan los derechos de:
- Información con relación a los riesgos para la seguridad y salud de los empleados municipales de acuerdo con su puesto de trabajo.
 - Formación. Cuando se contrate a un empleado, éste debe recibir una formación teórica y práctica en materia preventiva. Esta misma formación se debe realizar cuando haya cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías. Para los Delegados de Prevención o componentes de los Comités de Seguridad y Salud se deberán realizar cursos básicos de Seguridad y Salud de aproximadamente 20 horas para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá impartir dentro de la jornada de trabajo y si esto no fuera posible se descontará el tiempo invertido de la jornada de trabajo.
- J) Segunda actividad.
Creación de una segunda actividad para categorías con riesgos ergonómicos y físicos incluyendo al menos a: Operarios, Profesores y Técnicos deportivos y Técnicas de Educación Infantil.
- K) Abono deporte.
Se realizará una revisión en el concepto del Abono Deporte, pudiéndose proponer el establecimiento de una categoría de “Empleados de Ayuntamiento”, que mejore las condiciones actuales de los mismos.
- L) Vestuario.
El Comité de Seguridad y Salud fijará el tipo y la cuantía de las prendas y objetos que en concepto de vestuario deben proporcionarse a cada servicio municipal, asimismo estas prendas deberán estar homologadas, siempre que sea posible.
Las prendas y objetos, cuya utilización se determine, serán de uso obligatorio en tanto se estén prestando servicios y a lo largo de la jornada de trabajo. El Comité de Salud hará una revisión de las prendas de trabajo para dotar las mismas de una mayor calidad y garantizar los plazos de entrega, ampliándose si fuese necesario la dotación a aquellos empleados y empleadas municipales que en razón de sus riesgos laborales o condiciones ambientales esté justificado.
Se constituirá una Comisión de Vestuario para mejorar el vestuario de los empleados y empleadas públicos, recuperando la calidad con medidas como aumento de presupuestos, unificación de pliegos o eliminar la exigencia de uniformes al personal que no los necesiten».

Art. 35.º *Órganos de representación de los empleados y empleadas públicos.*—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales y según lo acordado en la Mesa General de Negociación, tiene la nueva redacción siguiente:

“1. Órganos de representación.

Los órganos de representación de los empleados y empleadas de este Ayuntamiento son:

- Junta de personal. Para el personal funcionario.
Se otorgará a la Sección Sindical más votada en las elecciones a la Junta de personal del Ayuntamiento de Alcobendas, un crédito horario adicional equivalente a 5 delegados sindicales que se distribuirá a criterio de esta Sección Sindical entre miembros de la Junta de Personal o miembros del Comité de Empresa o delegados sindicales.
- Comité de Empresa. Para el personal laboral.
Se otorgará a la Sección Sindical Única más votada en las elecciones del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Alcobendas perteneciente a una Organización Sindical, un crédito horario adicional equivalente a 5 delegados sindicales que se distribuirá a criterio de esta Sección Sindical única entre miembros de la Junta de Personal o miembros del Comité de Empresa o delegados sindicales. Si en algún momento desapareciera este Comité de Empresa este crédito horario se añadirá al crédito adicional de la Junta de Personal.
- Comité Único.
- Secciones Sindicales.

La Junta de Personal y el Comité de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. Sus miembros dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan en, al menos, 30 horas mensuales.
 2. Sus miembros tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante preaviso de 24 horas con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia. De no realizarse la sustitución, en ningún caso, quedará limitado el derecho del empleado o empleada a realizar sus actividades sindicales.
 3. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos. Tendrán acceso y visarán el informe de absentismo, del cual recibirán una copia. También accederán a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos, a un ejemplar de la memoria anual del Ayuntamiento y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los empleados y empleadas públicos del Ayuntamiento.
 4. Se pondrá a disposición de la Junta de Personal y el Comité de Empresa de un local adecuado, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.
 5. Derecho a la utilización de fotocopidora, multcopista y demás aparatos de reprografía.
 6. Se facilitará a la Junta de Personal y el Comité de Empresa los tablones de anuncio necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuarse y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley.
Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a todos y todas fácilmente.
 7. Los miembros de la Junta de Personal y el Comité de Empresa tendrán, además de las garantías recogidas en el presente Acuerdo, las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desde el momento de su proclamación como candidatos hasta dos años después del cese de su cargo.
 8. Se acuerda la participación en la Mesa General de Negociación de todos los sindicatos con representación sindical, siempre y cuando respeten las normas de funcionamiento pactadas en los Reglamentos de la Junta de Personal y del Comité de Empresa, con voz y voto según establezca la Ley.
 9. Se creará la Mesa Técnica General de funcionarios del Ayuntamiento para negociar las condiciones específicas de los mismos. Los acuerdos alcanzados en esta Mesa Técnica General de funcionarios tendrán que ser ratificados en la Mesa General de Negociación.
 10. La Junta de Personal y el Comité de Empresa del Ayuntamiento podrán acordar acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos, dentro de la misma Sección Sindical.
2. Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo.

Todos los empleados y empleadas municipales que se encuentren dentro del ámbito personal del presente Acuerdo Único podrán ejercer el derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se indican a continuación, correspondiendo la convocatoria a:

- a) El Comité Único.
- b) La Junta de Personal.
- c) El Comité de Empresa.
- d) Los representantes de las Centrales Sindicales.
- e) Este mismo derecho de convocatoria de asamblea general corresponderá a cualquier número de empleados y empleadas, siempre que el mismo sea igual o superior al 33 por 100 de la plantilla.

Corresponde al Presidente de la Corporación o en quien delegue recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se citan a continuación, en caso de no existir denegación expresa y justificada, antes de las 24 horas de celebración de la asamblea, ésta se entenderá autorizada.

Requisitos formales:

1. Formularse con una antelación mínima de 48 horas, y 24 con carácter extraordinario y/o de urgencia.
2. Datos de los firmantes acreditados para convocar la asamblea.
3. Señalar la hora y el lugar de la celebración.
4. Remitir el orden del día.

Se dispondrá de seis horas mensuales para la celebración de asambleas que tendrán lugar en locales facilitados por el Ayuntamiento y adecuados a tal fin.

En todo momento se garantizará por los convocantes el mantenimiento de los servicios que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, así como el orden de las mismas”.

Art. 36.º *Sistema de organización de los representantes de los empleados y empleadas públicos.*—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales y según lo acordado en la Mesa General de Negociación, tiene la nueva redacción siguiente:

“En virtud de la unión de los empleados para la defensa de lo público y la solidaridad entre los servicios y para conseguir que cualquier conflicto laboral, en el Ayuntamiento de Alcobendas, sea un problema de todos, se aprueba como sistema organizativo y de funcionamiento el Comité Único del Ayuntamiento de Alcobendas, formado por todos los representantes electos de la Junta y Comité de empresa del Ayuntamiento. Organizado por Secciones Sindicales según su representatividad obtenida en las Elecciones Sindicales.

El presidente del Comité Único será elegido por y entre todos los representantes elegidos en las elecciones sindicales de laborales y funcionarios, del Ayuntamiento.

Se pondrá a disposición del Comité Único un local adecuado, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

Para evitar duplicidad de asambleas de trabajadores, siempre que se traten asuntos que atañen a todos los empleados y empleadas, laborales y/o funcionarios, serán convocadas de manera unitaria por el Comité Único o por las Secciones sindicales”.

Art. 37. *De las centrales sindicales, secciones sindicales, delegados sindicales y afiliados.*—Que tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales y según lo acordado en la Mesa General de Negociación, tiene la nueva redacción siguiente:

“1. De las Centrales Sindicales:

El Ayuntamiento pondrá a disposición de cada Central Sindical que esté representada en al menos un 20 por 100 de los miembros de la Junta de Personal o Comité de Empresa, un local sindical en el término municipal de Alcobendas, provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades representativas y para el uso de su sección sindical.

Las secciones Sindicales firmantes de este acuerdo se constituyen como Secciones Únicas representando a los trabajadores del Ayuntamiento.

2. De las Secciones Sindicales:

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical (LOLS), las Secciones Sindicales pertenecientes a una Central Sindical, con la representatividad establecida en el apartado anterior, que hayan obtenido más de un 10 por 100 de los miembros de la Junta de Personal o Comité de Empresa tendrán en los centros de trabajo los siguientes derechos:

1. Las secciones sindicales únicas tendrán derecho a 2 delegados sindicales, aunque en función de su mayor representatividad obtenida en el Comité de Empresa y la Junta de Personal, las Secciones Sindicales Únicas de CC.OO. y UGT, dispondrán de 6 delegados cada una.
2. Además, las Secciones Sindicales Únicas pertenecientes a una Central Sindical se repartirán:
 - 6 delegados sindicales más, repartidos según representación obtenida en la Junta de Personal.

- 5 delegados sindicales más repartidos según representación obtenida en el Comité de Empresa (si en algún momento desapareciera este Comité de Empresa este crédito horario se añadirá al crédito adicional de la Junta de Personal).
 - 5 delegados sindicales más, repartidos según representación obtenida en la Mesa General.
3. A disponer de un local sindical provisto de teléfono, mobiliario y del material de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades representativas.
 4. A la realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo en los mismos términos que se configura este derecho para la Junta de Personal o Comité de Empresa, si bien el número de horas de que dispondrán estas secciones sindicales será de 20 anuales.
 5. A ser informados con carácter previo de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato y en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o individual o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los trabajadores y sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
 3. De los Delegados Sindicales:

Los Delegados Sindicales serán nombrados por las Secciones Sindicales, de acuerdo con la legislación vigente y aunque podrán pertenecer a un mismo centro de trabajo, deberá guardarse equidad y equilibrio para no perjudicar o deteriorar ningún servicio. Tendrán, sin perjuicio de lo establecido en la LOLS los siguientes derechos y garantías:

- 1) Los delegados sindicales, dispondrán de un crédito horario, cada uno de ellos de 30 horas/mes pudiéndose crear una bolsa de horas, entre los delegados de una misma Sección Sindical y unirlas a la de los representantes de los trabajadores de la misma sección sindical. Esta bolsa será gestionada a voluntad de cada Sección Sindical.
- 2) A representar a los afiliados a la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante la Dirección y a ser oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas con carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato en particular.
- 3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de la Junta de Personal de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.
- 4) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y acuerdos colectivos a los miembros de la Junta de Personal.
4. De los afiliados:

Los afiliados a una Sección Sindical que reúnan los requisitos establecidos en el párrafo primero del punto 2 de este artículo, tendrán los siguientes derechos:

- a) A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior al centro de trabajo, cuando éste exija plena dedicación. Estas excedencias tendrán una duración mínima de seis meses, y a su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.
- b) Un 10 por 100 de los afiliados a una de estas Secciones Sindicales tendrán derecho a permisos sin retribución, cuando se cumplan los siguientes requisitos:
 - Que exista la comunicación previa por parte de la Comisión Ejecutiva Regional del respectivo Sindicato, cursada con la necesaria antelación.
 - Que no supere los 20 días al año por afiliado, ni los 200 anuales para el conjunto del 10 por 100 de afiliados de cada Sección Sindical.
- c) A que se les descuente en su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato a que están afiliados. La empresa transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designa cada Sindicato, facilitando a la correspondiente Sección Sindical mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas”.

Art. 39.º *Clasificación de personal laboral.*—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

«Por razón de su permanencia y en relación con lo que establece el Artículo 1.º de este Acuerdo, el personal se clasifica en fijo, interino y temporal.

- a) Personal fijo: Es el que actualmente ocupa una plaza fija en la plantilla laboral del Ayuntamiento y el que, en lo sucesivo, se integre en la misma mediante el sistema regulado en el presente Acuerdo.
- b) Personal interino: Es el que se contrata para sustituir a trabajadores fijos cuando sus plazas están vacantes.
- c) Personal temporal: Es aquél cuya prestación de servicios no tiene carácter normal y permanente y que se contrata cuando, por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales, se produzca un aumento de trabajo, o en razón de proyectos experimentales que no pueden ser atendidos debidamente por la plantilla del personal fijo.

Este tipo de contratos se establece según la legislación vigente en cada momento de la contratación.

Las distintas categorías profesionales serán equivalentes a las establecidas en el artículo 76 del TREBEP.

“Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente Agrupaciones profesionales: certificado de escolaridad”».

Art. 40.º *Estabilidad en el empleo.*—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

“En virtud del principio de igualdad entre todos los empleados públicos, el Ayuntamiento, se compromete a limitar las causas de despido individual de los trabajadores fijos exclusivamente a motivos disciplinarios, con readmisión obligatoria inmediata en caso de ser declarado improcedente por sentencia judicial. En los supuestos previstos en los artículos 51 (despido colectivo) y 52 (despido por causas objetivas) del Estatuto de los Trabajadores, no se hará uso a medidas extintivas de contratos, procediéndose a la adscripción de los trabajadores afectados a otros centros o servicios municipales, previa consulta a las organizaciones sindicales y sin detrimento de los derechos adquiridos por los trabajadores”.

Art. 42.º *Régimen disciplinario. Faltas y sanciones.*—Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

“Faltas:

El régimen disciplinario del personal laboral se aplicará, con arreglo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores según la siguiente tipificación:

A) Faltas muy graves:

- a) 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. Acoso sexual a un compañero/a.
- b) El abandono injustificado del puesto de trabajo.
- c) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- d) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales.

- e) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
 - f) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - g) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - h) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
 - i) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.
 - j) El incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador, contemplado en el artículo 54 del ET.
 - k) La simulación de enfermedad o accidente.
 - l) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante 10 o más días al mes o durante más de 20 días al trimestre, cuando hayan sido sancionadas previamente como faltas graves.
 - m) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cuatro días o más al mes.
- B) Faltas graves:
- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
 - b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
 - c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
 - d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
 - e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
 - f) Causar graves daños en los locales, material o documentos de los servicios.
 - g) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando cause perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituya falta muy grave.
 - h) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
 - i) No guardar el debido sigilo respecto a los escritos que se conozcan por razón del cargo, cuando cause perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
 - j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
 - l) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
 - m) La grave perturbación del servicio.
 - n) El atentado grave a la dignidad de los compañeros/as de la Administración.
 - o) La falta grave de consideración a los administrados.
 - p) 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.
 - q) Faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez, cuando hayan sido sancionadas previamente como faltas leves.
- C) Faltas leves:
- a) Faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
 - b) La falta de asistencia injustificada de un día.
 - c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
 - d) El descuido o negligencia en el ejercicio de las funciones.
 - e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

Sanciones:

Las sanciones por faltas muy graves podrán ser:

- a) El despido disciplinario.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
- c) Inhabilitación para el ascenso de hasta dos años.

Las sanciones por faltas graves podrán ser:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
- b) Traslado del puesto de trabajo.

Las sanciones por faltas leves podrán ser:

- a) Apercibimiento.

Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días hábiles; las graves a los veinte y las muy graves a los dos meses, a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuviera conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Procedimiento sancionador.

1. En los expedientes disciplinarios por la comisión de presuntas faltas graves o muy graves se deberá dar audiencia al interesado, con la presencia si éste lo solicita de un miembro del Comité de Trabajadores y un miembro de la Sección Sindical en el supuesto de que la persona esté afiliada.

2. El Comité de los Trabajadores podrá emitir un informe en el plazo de dos días hábiles para las faltas graves, y cuatro días hábiles para las muy graves, desde la comparecencia del expedientado con carácter previo a la imposición y comunicación de la posible sanción.

3. La imposición de sanciones deberá ser notificada al Comité de los Trabajadores, así como a la Sección Sindical a la que el expedientado pudiera pertenecer”.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

“Para el personal en régimen laboral:

La jubilación anticipada, recogida en el artículo 30 del anterior Convenio Colectivo del extinto Patronato Sociocultural, afectará al personal que al 31 de diciembre de 1992 estuvieran adscritos al mismo, en el siguiente sentido: aquel o aquella que haya cumplido los 60 años de edad y tenga 10 años de antigüedad en la Empresa, y reúna los requisitos que la Ley establece, tendrá derecho a solicitar la jubilación anticipada. El Ayuntamiento completará la diferencia que exista entre lo que percibe en concepto de jubilación anticipada de la Seguridad Social, y el 100 por 100 de lo que le correspondería percibir, si en el momento de la jubilación anticipada hubiera tenido 65 años. Esta diferencia se abonará hasta el mes en que el trabajador cumpla los 65 años.

El mínimo de los 10 años sólo afectará a los empleados y empleadas públicas ingresados en el Patronato Socio Cultural con posterioridad al 1 de enero de 1985”.

ANEXO I

CONDICIONES GENERALES Y PARTICULARES RELATIVAS A LA POLICÍA LOCAL. COMPLEMENTOS RECONOCIDOS A LA POLICÍA LOCAL, COBRO DE LOS COMPLEMENTOS

Párrafo primero y segundo, que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, queda como sigue:

“Los miembros de la policía local recibirán los complementos establecidos, los cuales serán directos e individuales para aquellos funcionarios que los trabajen, siendo independiente del sistema de cambios o permutas que se establezcan voluntariamente entre los componentes de la plantilla.

Las modificaciones de jornadas y turnos acordadas para la plantilla de la Policía Local de Alcobendas suponen un incremento de las mismas que serán compensadas mediante los siguientes complementos al igual que ya sucede con el resto de los empleados públicos de este Ayuntamiento. Estos complementos se actualizarán anualmente con las subidas pactadas a nivel general para los empleados públicos del Ayuntamiento de Alcobendas”.

ANEXO II

UNIFORMIDAD

Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales y la inclusión de la referencia a las Direcciones Generales correspondientes, queda como sigue:

- Ropa de trabajo y uniformes.
- Uniformidad Dirección General Sociocultural.
- Uniformidad Dirección General de Salud y Bienestar Social.
- Uniformidad Dirección General de Deportes.

ANEXO III

ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y PROMOCIÓN INTERNA

Que, tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales:

“En todo proceso selectivo se establecerá un temario estable en el tiempo y que será modificado únicamente ante las variaciones reglamentarias que afecten a los temas incluidos en estos procesos; con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente, el temario de cada convocatoria estará compuesto por dos quinta partes relativas a las materias comunes que indica dicho texto, y que será la parte común. Este temario será público y será actualizado en sus posibles modificaciones.

La parte común de los programas de todos los grupos estará establecida y publicada de antemano, siendo ésta la misma dentro del mismo grupo.

La parte común será escalable, es decir, los temas de la parte común del grupo más bajo serán incluidos en el grupo siguiente de manera sucesiva hasta llegar al más alto para facilitar su identificación a la hora de su convalidación.

Solo se llevará a cabo el proceso de convalidación cuando todos los grupos profesionales tengan los temarios comunes publicados en su totalidad.

El número de temas que se incluyan en las convocatorias para los ejercicios teórico-prácticos en turno libre y en promoción interna serán los que marque la legislación vigente como temario mínimo para cada grupo.

La fase de oposición del turno de promoción interna constará de dos ejercicios como máximo, y consistirá en un primer ejercicio de tipo test sobre el temario y un segundo consistente en una prueba práctica relacionada con las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo.

En el plazo de 6 meses tendrán que estar acordados y publicados al menos los temarios comunes de todos los grupos. El resto de este acuerdo deberá estar desarrollado y publicado en el plazo de un año desde la firma del Acuerdo Único y siendo de aplicación en todos los procesos selectivos del Ayuntamiento”.

ANEXO IV

HOMOLOGACIONES Y REVISIONES SALARIALES

Que, según lo acordado en la Mesa General de Negociación, tiene la nueva redacción siguiente:

Plan de carrera y homologaciones:

Para estas medidas se destinará el importe máximo que establezca las Ley de Presupuestos cada año, siempre que existan fondos una vez revisada la ejecución del presupuesto en el último trimestre de los años de vigencia del presente convenio, no pudiéndose aplicar para otro concepto que no sea el destinado a Plan de Carrera y Homologaciones.

Con objeto de que no se pierdan estas cuantías en los años de vigencia del convenio, se acuerda que cuando no se posible aplicarlo a homologaciones, complementos retributivos o planes de mejora de la productividad; se traslade la cuantía al Plan de Pensiones. (De manera excepcional para el año 2019, se podrá utilizar para la compensación del Fondo de Acción Social hasta cubrir la situación de déficit actual).

Planes de empleo, valoraciones y estudios:

Para llevar a cabo una ajustada valoración de los puestos de trabajo, respetando el equilibrio salarial, se abordará a lo largo del primer año del Acuerdo Único un proceso de valoración de puestos de trabajo que contará con la participación sindical.

El aumento progresivo de niveles del CD se planificará siempre y cuando se disponga de fondos en los Presupuestos de la Corporación.

En el seno de la Comisión, que se creará en el primer semestre del 2020 a tal efecto, se debatirán asuntos relativos a la Carrera Profesional, a las Homologaciones salariales y posibles remanentes del capítulo 1 susceptibles de ser dedicados a lo que establezca la normativa vigente. Estos acuerdos se empezarán a desarrollar con la firma del Acuerdo Único y se desarrollarán en años sucesivos hasta la finalización de la ejecución de los mismos.

1. Valoración y desarrollo de la Carrera Horizontal por complemento de destino en todas las categorías.
2. Estudio de la creación del grupo B como marca la ley, en cuyos puestos se requiere y/o se ha requerido estar en posesión de un título de Ciclo Formativo de Grado Superior (Técnicos de Educación Infantil, Técnicos Responsable de actividades Deportivas, Técnicos de Servicios Informáticos, Técnico Especialista de Laboratorio, técnico de Actividades de Salud).
3. Análisis y estudio de otras homologaciones y valoraciones de puestos que se determinen.

Aplicaciones económicas:

Todos los siguientes puntos se llevarán a cabo tras la valoración de puestos de trabajo

La aplicación de las homologaciones económicas estará en función de las cuantías aprobadas anualmente por la Ley General de Presupuestos y si hubiese remanentes de la ejecución del presupuesto de los distintos años de vigencia del convenio.

1. Se abordará una valoración del complemento de destino del grupo C2 para adecuarlo, excepto antiguo grupo E y policía, según la siguiente gradación:

a) Gradación de CD:

- i. CD 16 a aquellos empleados que lleven 20 años o más en el grupo C2.
- ii. CD 15 a aquellos empleados que tengan entre 5 y 19 años en el grupo C2.
- iii. No se modificará el CD a aquellos empleados cuya antigüedad sea menor de 5 años en el grupo C2.

2. Revisión tras valoración del complemento de destino a los Informadores Tramitadores.

3. Regularización de los puestos de Técnico Responsable de Información y Documentación del PBS y de Operario Encargado del Cementerio del Ayuntamiento.

4. Inicio de la Homologación TAE a TAG (Ayuntamiento).

- a) Se iniciará con los TAE del Ayuntamiento (hasta el 50 por 100 de la diferencia económica de la homologación).

5. Estudio de la creación del grupo B como marca la ley, en cuyos puestos se requiere y/o se ha requerido estar en posesión de un título de Ciclo Formativo de Grado Superior (Técnicos de Educación Infantil, Técnicos Responsables de Actividades Deportivas, Técnicos de Servicios Informáticos, Técnicos Especialistas de Laboratorio y Técnico de Actividades de Salud).

6. Revisión tras valoración del complemento de destino del grupo C2 cuyo complemento de destino sea inferior al 16, excepto antiguo grupo E.

7. Revisión tras valoración del complemento de destino de todo el grupo C1 que esté por debajo del nivel 19 (excepto Policía).

8. Continuar con las homologaciones de los TAE a TAG del Ayuntamiento hasta completar el 50 por 100 de la diferencia económica restante para completar la homologación.

9. Puesta en marcha del nuevo Grupo de Clasificación B. La pauta de ubicación y de regularización económica se determinará en la Comisión una vez analizada la repercusión económica y administrativa. Durante la vigencia de este Acuerdo Único, se comenzará por la regularización económica del salario base, que será el establecido en la Ley General de Presupuestos del Estado para el grupo B.

10. Implantar un modelo institucional de Carrera horizontal.

11. Valoración de los puestos de trabajo de Informadores Tramitadores.

12. Inicio Valoraciones de puestos de responsables y Jefes ligados a los grupos C1 y C2.

13. Homologación resto de TAE A TAG.
- a) La aplicación se hará progresivamente, y en función de los complementos de destino y específico respectivamente, realizándose en primer lugar en aquellos TAE que tengan un CD y CE menor.
14. Valoración de los puestos de trabajo de los Operadores Informáticos y Agentes Tributarios.
15. Valoración de los puestos de trabajo del grupo A2.
16. Valoración de los puestos de trabajo del antiguo grupo E.
17. Estudio comparativo de los empleados y empleadas de Mediatecas con los grupos profesionales y Titulaciones reguladas en las mediatecas de la Comunidad de Madrid.
18. Analizar y estudiar otras homologaciones y valoraciones de puestos que se determinen en el seno de la Comisión.
19. Valoración del complemento específico de los oficiales.
20. Reclasificación del grupo E (aún quedan laborales sin reclasificar).

En el caso de que a lo largo de este Acuerdo Único no se pudieran desarrollar todas estas prioridades, se mantiene el compromiso de continuar con su desarrollo a lo largo de los siguientes ejercicios.

ANEXO V

CUADROS DE PERMISOS

Que tras la eliminación de la referencia a los extintos Patronatos Municipales, tiene la nueva redacción siguiente en su cuadro 9:

- 9) Concurrencia a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para obtención de título académico o profesional, examen de conducir.
El día del examen. Documento justificativo de concurrencia al examen.
 - Tiempo indispensable para la presentación a oposiciones del Ayuntamiento.
 - Para aquellos compañeros que presten sus servicios en el turno de noche y que al día siguiente tienen examen, se acuerda que el trabajador que se encuentre en esta situación pueda escoger entre disfrutar de permiso la noche anterior al examen o la noche posterior.

Alcobendas, a 18 de abril de 2023.—La secretaria general del Pleno, Gloria Rodríguez Marcos.

(03/6.572/23)

