



CONVENIO COLECTIVO

2008-2011

AYUNTAMIENTO DE ALCOBENDAS
PATRONATO MUNICIPAL DE DE DEPORTES
PATRONATO SOCIO CULTURAL
PATRONATO BIENESTAR SOCIAL

Una firma manuscrita que parece ser una letra 'A' con un trazo horizontal que se extiende a la izquierda.

Una firma manuscrita que parece ser 'CET' dentro de un círculo.

Una firma manuscrita que parece ser 'CSIE' con un símbolo circular encima.

Una firma manuscrita que parece ser 'MS' dentro de un círculo.

28100 ALCOBENDAS

Una firma manuscrita que parece ser 'L' con un trazo horizontal.



INTRODUCCIÓN.-

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 11 de Mayo de 2009, en el que convinieron la necesidad de proceder a la negociación de un Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2008-2011 que recoja y regule los objetivos que ambas partes pretenden conseguir en el marco de un mejor funcionamiento de la Administración Pública Local de Alcobendas y de la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

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 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 sólo puede conseguirse si se actúa motivando adecuadamente a los empleados que sirven a la Organización.

El Ayuntamiento, Patronatos 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 laboral y familiar, a impulsar la profesionalización y cualificación de los empleados públicos y a favorecer la estabilidad en el empleo público.

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

C.G.T
CSIF
28100 ALCOBENDAS
(Madrid)



INDICE

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

	Página
Artículo 1º.- Ámbito Personal	5
Artículo 2º.- Ámbito Temporal	5
Artículo 3º.- Denuncia Prórroga	5
Artículo 4º.- Carácter de los Acuerdos negociados. Garantía Personal	6
Artículo 5º.- Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio	6
Artículo 6º.- Comisiones de estudio, acuerdos, protocolos y procedimientos	7
Artículo 7º.- Clasificación de personal	8
Artículo 8º.- Funcionarización	9

CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9º.- Jornadas y Horarios	10
-----------------------------------	----

CAPITULO III.- RETRIBUCIONES

Artículo 10º.- Retribuciones y Fondos Adicionales	12
Artículo 11º.- Pagas Extraordinarias	12
Artículo 12º.- Retribuciones Complementarias	12
Artículo 13º.- Trienios y Antigüedad	15
Artículo 14º.- Horas Extraordinarias y Gratificaciones	15
Artículo 15º.- Nocturnidad	16
Artículo 16º.- Dietas y Kilometraje	16

CAPITULO IV.- VACACIONES

Artículo 17º.- Vacaciones	17
---------------------------	----

CAPITULO V.- LICENCIAS Y PERMISOS: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 18º.- Licencias y Permisos con sueldo	19
Artículo 19º.- Descansos y Festivos	24
Artículo 20º.- Licencias con sueldo parcial y sin sueldo: conciliación de la vida laboral, familiar y personal	25
Artículo 21º.- Licencias especiales y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad	26
Artículo 22º.- Excedencias	26

CAPITULO VI.- FORMACION Y DESARROLLO PROFESIONAL

Artículo 23º.- Formación, promoción profesional y carrera profesional	29
---	----

28100 ALCOBENDAS



CAPITULO VII.- EMPLEO

Artículo 24º.- Empleo Público	31
Artículo 25º.- Estabilidad en el empleo	33
Artículo 26º.- Provisión interna	33
Artículo 27º.- Concurso de traslados sin vacante	34
Artículo 28º.- Incompatibilidades	34
Artículo 29º.- Período de prueba	34

CAPITULO VIII.- DERECHOS SOCIALES

Artículo 30º.- Defensa de la Función Pública	35
Artículo 31º.- Seguro de Vida	35
Artículo 32º.- Acción Social	36
Artículo 33º.- Prestaciones y subvenciones a cargo del Fondo de Acción Social	37
Artículo 34º.- Anticipos reintegrables	37
Artículo 35º.- Reconocimiento	37
Artículo 36º.- Jubilación parcial	38

CAPITULO IX.- SALUD LABORAL

Artículo 37º.- Salud Laboral	39
Artículo 38º.- Reconocimiento médico e Incapacidad temporal	41

CAPITULO X.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 39º.- Órganos de Representación de los trabajadores	42
Artículo 40º.- De las Centrales Sindicales, Secciones Sindicales, Delegados Sindicales y Afiliados	43
Artículo 41º.- Derecho a la Huelga	45

CAPITULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 42º.- Faltas y sanciones	46
-----------------------------------	----

DISPOSICIÓN ADICIONAL

49

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

49

Anexo I	Ropa de trabajo de los Patronatos	50
Anexo II	Tablas salariales 2008	54
Anexo III	Complemento Personal	55
Anexo IV	Plantilla del personal fijo 2009	55

28100 ALCOBENDAS



CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO PERSONAL

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son de aplicación a los trabajadores laborales que prestan servicios retribuidos en el Ayuntamiento de Alcobendas y sus Patronatos.

Queda excluido de este ámbito el personal:

- 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 INEM y CAM.
- Contratado para obras por Administración a través de la Gestión de Obras con Seromal.
- El personal eventual contratado para puestos de confianza.
- Directores, Gerentes y Directores Adjuntos.

A lo largo de la vigencia del presente Convenio 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.

ARTICULO 2º.- AMBITO TEMPORAL

Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios. Con independencia de lo anterior, surtirá **efectos desde el día 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2011**, salvo que se disponga expresamente lo contrario. Lo pactado continuará en vigor, a todos los efectos, hasta la aprobación de un ulterior Convenio Colectivo que lo derogue.

ARTICULO 3º.- DENUNCIA PRORROGA

El presente Convenio quedará prorrogado de año en año si no hubiera denuncia por ninguna de las dos partes, con un mes de antelación a la fecha de expiración de su vigencia. La denuncia se realizará por escrito.

En el plazo de un mes, desde la presentación de la denuncia, se entregará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar, iniciándose las negociaciones en el plazo máximo de 20 días desde la presentación del proyecto.

C. G. T
CSIF
cc. cc.



ARTICULO 4º.- CARACTER DE LOS ACUERDOS NEGOCIADOS. GARANTIA PERSONAL

1.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas y serán consideradas de forma global a efectos de su aplicación práctica. En el caso de que las Autoridades Administrativas no homologasen alguno de sus artículos, podrá declararse sin eficacia práctica en su totalidad y reconsiderarse todo su contenido.

Lo pactado en el presente Convenio será aplicado sin perjuicio de la posibilidad de aplicar acuerdos marco, otros convenios, o normas generales (Decreto-Ley, etc.) que se establecieran a nivel local, autonómico o estatal cuyas ventajas o mejoras fueran superiores a las aquí contempladas.

Igualmente serán de aplicación los acuerdos, disposiciones y cualquier otra normativa legal o pactada que contenga aspectos más favorables para el trabajador, en tanto no contradiga lo establecido en el presente Convenio.

2.- Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual superen al Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

ARTICULO 5º.- COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACION Y DESARROLLO DEL CONVENIO

En el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio, 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 Convenio. Dichos acuerdos se añadirán al mismo como anexo a través de la Mesa General de Negociación.

La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros de cada Sindicato u opción sindical firmantes del presente Convenio 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.

cc.oo.
28100 ALCOBENDAS



- b) Facultad de anexionar al Convenio nuevos acuerdos, así como cualquier disposición legal que mejore el articulado de este Convenio.
- c) Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del Convenio 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 los Patronatos y/o Ayuntamiento.
- j) Estudiará cubrir las plazas vacantes que se produzcan por jubilación.
- k) Las demás funciones que le asigne el Convenio Colectivo.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser asistidos en la reuniones por Asesores Técnicos.

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.

ARTICULO 6º.- COMISIONES DE ESTUDIO, ACUERDOS, PROTOCOLOS, Y PROCEDIMIENTOS

Se crearán las siguientes Comisiones Paritarias en la que la parte sindical firmante del Convenio estará representada proporcionalmente a su representatividad, con objetivos específicos, y calendarios concretos para estudiar los siguientes aspectos que conciernen a la Organización:

- a) Comisión para la elaboración y desarrollo de un Plan de Igualdad, tras un diagnóstico previo. La Administración pondrá a disposición de dicha Comisión la documentación necesaria para realizar el estudio y elaborar el mencionado Plan de Igualdad.
- b) Comisión para la actualización y revisión del Protocolo de Empleo.
- c) Comisión para establecer un procedimiento que regule la cobertura de las vacantes y bajas en la plantilla.
- d) Comisión para el establecimiento y desarrollo de un procedimiento mediante el cual los trabajadores declarados legalmente por la Seguridad Social de Incapacidad Permanente Total, y siempre que no existan obstáculos legales, puedan ser integrados en otros puestos de trabajo.
- e) Comisión para establecer un procedimiento que garantice la participación de los Sindicatos en la elaboración de los Catálogos de Puestos de Trabajo.
- f) Comisión de Movilidad, Promoción interna y Desarrollo de carrera profesional.
- g) Comisión de Formación.

cc.co.
28100 ALCOBENDAS



h) Comisión del Fondo de Acción Social.

Los acuerdos que se tomen en las distintas Comisiones entraran a formar parte de este Convenio como anexo, a través de la Mesa General de Negociación, sustituyendo los textos existentes en la materia acordada.

ARTICULO 7º.- CLASIFICACION DE PERSONAL

Por razón de su permanencia y en relación con lo que establece el Artículo 1º 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 Patronatos 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 EBEP:

"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".

cc.oo.
28100 ALCOBENDAS



ARTICULO 8º.- FUNCIONARIZACIÓN

Se iniciará la funcionarización de los trabajadores de los Patronatos Municipales. El criterio establecido para hacer efectiva la funcionarización se hará teniendo en cuenta la antigüedad en los Patronatos y/o el Ayuntamiento. Dicha antigüedad deberá de ser como mínimo de 20 años durante la vigencia de este Convenio.

Esta funcionarización también afectará a todos los trabajadores transferidos del Ayuntamiento a los Patronatos.

Los trabajadores funcionarizados, adaptarán sus retribuciones a las características de los conceptos retributivos funcionariales: Salario base, complemento de destino, complemento específico y trienios. Estos últimos con aplicación estricta de los módulos establecidos por Ley para los grupos A1, A2, B, C1, C2 y E, es decir, que la antigüedad que posean de los Patronatos, se ajustará económicamente al modelo de trienios de funcionarios.

C.G.T
CSIF
CC.OO.
28100 ALCOBENDAS
(Madrid)



CAPITULO II: ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 9º.- JORNADAS Y HORARIOS

- 1º) Durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrá la jornada laboral actual, negociándose anualmente el cómputo de jornada, si así lo deciden las partes. El calendario anual de trabajo se elaborará con los sindicatos mediante negociación en el mes de diciembre del año anterior.
- 2º) Desde 15 de Junio a 15 de Septiembre, ambos inclusive, todo el personal, reducirá su jornada en una hora diaria.

El horario queda fijado entre las 7 horas y 45 minutos y las 15 horas y 45 minutos, siendo la parte rígida la comprendida entre las 8 horas y 30 minutos y las 15 horas, excepto los viernes o último día laborable de la semana, en los que el horario rígido será hasta las 14 horas.

Durante los meses de verano el horario será desde las 7 horas y 45 minutos y las 14 horas y 45 minutos, y la parte rígida entre las 8 horas y 30 minutos y las 14 horas.

A lo largo de la semana se puede ser deudor o acreedor de un máximo de 45 minutos, saldando el último día de la semana la jornada establecida.

El resto del personal ajustará su cómputo anual a las necesidades del servicio sin que aquél supere el número anual de horas fijado para los trabajadores con jornada de mañana y reducción de horario en verano. Para este personal se conceden por parte de la Empresa 5 minutos de cortesía a la entrada. Siempre que no afecte a la atención al público, se conceden otros 25 minutos a la entrada, recuperables en el cómputo semanal. Si la impuntualidad supera los 30 minutos, a parte de las medidas disciplinarias establecidas, o que se establezcan, se recuperaría este tiempo íntegramente, no aplicándose en este caso, los 5 minutos de cortesía.

Los trabajadores podrán solicitar otra flexibilidad horaria distinta a la prevista anteriormente siempre y cuando no se perjudique la atención al ciudadano al que pertenezca. En los casos de petición por conciliación de la vida laboral y familiar la contestación de la Administración será motivada previo informe de la Comisión Paritaria de Vigilancia y Seguimiento.

Cuando los motivos de esta flexibilidad horaria sea la conciliación de la vida familiar y laboral, las respuesta de la Administración estará motivada, se dará por escrito y le acompañará el informe previo de la Comisión Paritaria de Vigilancia y Seguimiento.

Estas flexibilidades horarias estarán limitadas en el tiempo y deberán ser revisadas, con el fin de que una vez desaparecidas las causas que las motivaron, el trabajador vuelva al horario general.

CGT
CSIF
CC.OO.
28100 ALCOBENDAS



Entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente mediarán al menos 12 horas. Cualquier interrupción de la jornada, en particular para la comida, será por tiempo de al menos una hora y no superior a dos horas y media.

- 3º.- Se disfrutará de una pausa de 25 minutos computables como tiempo efectivo, pudiéndose ampliar esta pausa hasta 30 minutos, siendo esta diferencia recuperable en el cómputo semanal. Esta pausa se realizará dentro del horario fijo. A dicha pausa se tendrá derecho cuando la jornada diaria sea completa aunque no continuada o de cinco o más horas continuadas.
- 4º.- Distribución de horas de trabajo:
- Profesor-Animador (excepto Talleres):
 - . 22 horas lectivas
 - . resto complementarias
 - Profesor-Animador (Talleres) y Maestros:
 - . 30 horas lectivas
 - . resto complementarias
 - Técnicos de Educación Infantil y de Actividades Deportivas:
 - . 32 horas lectivas
 - . resto complementarias

Se considerarán horas lectivas aquellas que se dediquen a los alumnos o usuarios, tanto dentro como fuera de aula.

Se considerarán horas complementarias las dedicadas a preparación de dichas horas lectivas, reuniones y evaluaciones.

Los trabajadores fijos mayores de 55 años y con 25 años de servicio en la Administración Pública tendrán la posibilidad de reducir su jornada entre un 25 % y un 40%, con merma proporcional de haberes manteniendo el 100 % de la cotización a la Seguridad Social en ese momento y siempre que lo permita la misma. Los trabajadores que se acojan a esta situación no podrán trabajar en ninguna actividad, debiendo certificar anualmente su situación laboral.

cc.oo.
28100 ALCOBENDAS



CAPITULO III: RETRIBUCIONES

ARTICULO 10º.- RETRIBUCIONES Y FONDOS ADICIONALES

Durante la vigencia del actual Acuerdo (2008-2011), se garantiza la subida salarial establecida por las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado, con las siguientes consideraciones:

- Se establece un fondo adicional igual al 0.25% que será aplicado y añadido, o bien a la Ley General de Presupuestos o al IPC (noviembre-noviembre de cada año), operando en la retribución aquella circunstancia que sea más favorable.
- Si las circunstancias tanto de la Ley General de Presupuestos como del IPC, más el fondo adicional fuese inferior al 1%, el incremento salarial será del 1%.

ARTICULO 11º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas (según Legislación vigente), que deberá abonarse durante los meses de Junio y Diciembre.

La cuantía de cada paga extraordinaria será igual a una mensualidad de salario base más la antigüedad y el complemento personal.

ARTICULO 12º.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

1.- PLUS DE CONDUCCIÓN: Se establece para los puestos abajo indicados, un plus de conducción de 700 €/año, que sustituye y anula el actual plus de peligrosidad. Dicho plus será de aplicación a partir del 01/01/2009, como penosidad por la conducción de vehículo en el desempeño de su puesto de trabajo.

- a) Conserjes y Mensajeros y que en el desempeño de su trabajo se ven obligados habitualmente a utilizar vehículos.
- b) Personal de los servicios de Instalaciones y Mantenimiento del Patronato Municipal de Deportes que en el desempeño de su trabajo se ven obligados habitualmente a utilizar vehículos.
- c) Técnicos y Operarios del Teatro Auditorio, que en el desempeño de su trabajo se ven obligados habitualmente a utilizar vehículos.
- d) Técnicos y Operarios de Servicio de Apoyo Técnico, que en el desempeño de su trabajo se ven obligados habitualmente a utilizar vehículos.

2.- PLUS DE TARDE TRABAJADA: Se establece un plus de 7 € por tarde trabajada. Este plus es incompatible con los pluses de jornada partida, alterna, plus de turnos y flexibilidad horaria. Este complemento se aplicará a partir del año de la firma del presente Convenio.

3.- PLUS DE TRABAJO A TURNOS:

a) Sin perjuicio de lo establecido en el apartado b) de este artículo, se establece un complemento para los trabajadores que por las características de su puesto de trabajo están

cc.oo.



obligados a un horario semanal de turno alterno mañana y tarde, y/o a librar un fin de semana sí y otro no. Se fija en 1.031,28 €/año desde el 01-01-2008.

Este Complemento es incompatible con el de Flexibilidad horaria y con el Complemento de horario semanal alterno.

b) Los trabajadores de mediatecas dadas sus condiciones especiales de alternancia laboral de la jornada, percibirán una compensación equivalente al 50% del plus de turno. Este complemento será compatible con los demás pluses.

4.- PLUS DE 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 treinta minutos. Quienes realicen este horario recibirán un complemento de 17,19 €, para el 2008, -por cada día efectivo de trabajo, siendo incompatible con el complemento de turnos y compatible con el de flexibilidad.

5.- PLUS DE HORARIO SEMANAL ALTERNO: Se establece como horario semanal alterno aquel en el que por necesidades de 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 13 horas). Cada día de trabajo efectivo de los de menor proporción semanal (que como mínimo será un día y como máximo dos) se abonarán 17,19 € para el año 2008. El cobro de este complemento es incompatible con el de Flexibilidad y el de Turnos.

6.- PLUS FLEXIBILIDAD HORARIA.

El objetivo es adecuar los recursos humanos disponibles a las necesidades de los servicios y compensar la penosidad horaria de los trabajadores de los citados servicios.

Trabajadores afectados: este complemento afectará a los trabajadores que a continuación se señala de los siguientes Servicios del Patronato Socio-Cultural, Casa de la Cultura, Teatro Auditorio y Centro Cultural "Pablo Iglesias" (Servicio de Apoyo Técnico):

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

Flexibilidad horaria: Se entiende por flexibilidad horaria la realización de la jornada semanal legalmente establecida, repartida según las necesidades del servicio.

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.

cc.oo.
28100 ALCOBENDAS



Importe del complemento de flexibilidad horaria: El importe para el año 2.008 es de 3.104,00 €/año, siendo su cobro incompatible con el complemento de Turnos y el Horario Semanal Alternativo.

7.- PLUS DE TRABAJO EN SÁBADO Y DOMINGO: Los trabajadores que tengan fijado en su horario el trabajar los sábados y/o los domingos percibirán por cada sábado efectivamente trabajado 28,65 €, y por cada domingo efectivamente trabajado, 45,83 € para el año 2008.

8.- PLUS DE FESTIVO TRABAJADO: Para el caso de que hayan de trabajarse fiestas laborales, se aplicará la regla establecida en artículo 19 de este Convenio.

9. PLUS COMPENSACIÓN: Este complemento retribuye la diferencia existente entre el importe de los trienios de los grupos E y C2 con respecto al grupo C1. Las cuantías fijadas son las siguientes:

Grupo C2: 8,70€ \mes\trienio. Año 2008

Grupo E: 13,07€ \mes\trienio. Año 2008

10.- PLUS DE PUESTO FUNCIONAL

Los trabajadores que desempeñen la función de coordinador cobrarán un "Complemento de Coordinación".

El plus de Puesto Funcional no es consolidable en salario, dejando de percibirse en la fecha de finalización del desempeño de funciones.

Los trabajadores de los Patronatos con plus de Disponibilidad y/o Responsabilidad mantendrán el mismo hasta que se realice el proceso de valoración de puesto de trabajo.

Estos pluses se percibirán mientras dure su función, que es de libre nombramiento y destitución.

La Comisión de Seguimiento del Convenio supervisará la aplicación de estos Complementos y la posible creación de otros, para los que se especificará el contenido de las responsabilidades.

11.- COMPLEMENTO PERSONAL

Aquellos trabajadores que superen el salario base establecido para su categoría, percibirán la cantidad que resulte de la diferencia entre lo que actualmente perciben y el salario base de su categoría en concepto de complemento personal.

Los aumentos salariales que afecten al salario base afectarán en la misma medida a este Complemento.

Dicho complemento será absorbido cuando se lleven a cabo homologaciones en la categoría profesional de quien lo esté disfrutando.

Los trabajadores afectados por este complemento figuran en el Anexo III.

C. G. T
C.C.O.B.
28100 ALCOBENDAS



ARTICULO 13º.- TRIENIOS Y ANTIGÜEDAD

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

En los Patronatos se considerará cerrada la antigüedad que tengan los trabajadores con fecha 31-12-92, consolidándose la misma. A partir 01-01-93, todos los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio comenzaron a generar su antigüedad con los módulos de trienios que rigen en el Ayuntamiento.

ARTICULO 14º.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y GRATIFICACIONES

Con el objetivo de mejorar y aumentar el empleo existente y la creación de nuevo empleo se eliminarán las horas extraordinarias que se realicen de manera habitual.

La realización de horas extraordinarias-servicios extraordinarios, tendrá carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso de la jornada de trabajo aprobada en el calendario laboral correspondiente, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y/o cuantía, ni periódicas en su devengo, no pudiendo superar en ningún caso por empleado público el número de 2 al día, 15 al mes y 80 al año.

El precio de cada hora extraordinaria-servicio extraordinario, no será en ningún caso inferior al valor ordinario de cada hora de trabajo, más un 75% en el caso de horas normales y un 100% en el caso de las realizadas en festivo o nocturno.


El Ayuntamiento y Patronatos remitirán informe escrito mensual sobre el número de horas extraordinarias-servicios extraordinarios a los sindicatos, especificando las causas, distribución por servicios y relación nominal de los empleados públicos que las realizaron.

El Ayuntamiento y Patronatos se comprometen, como norma general, a proceder a la creación de un nuevo puesto de trabajo, por cada 500 horas extraordinarias-servicios extraordinarios computadas por departamentos o servicios de su correspondiente estructura administrativa.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias deberán ser compensadas por tiempo de descanso en lugar de ser remuneradas. En los casos en los que por el trabajador se solicite su compensación económica, se emitirá por el órgano de representación de los trabajadores el correspondiente informe.

Los tiempos de descanso que el trabajador genere por los servicios extraordinarios compensados, se irán acumulando en un fichero personal. Estos podrán ser disfrutados conforme lo solicite el interesado, salvaguardando las necesidades del servicio, y antes del 31 de Diciembre del año correspondiente, pudiendo convertirse en jornada completa si éstos llegan al cómputo diario. En cualquier caso, la solicitud deberá formularse con antelación necesaria, al igual que con el resto de permisos.

La fórmula de cálculo del valor hora ordinaria será la siguiente:


C.C.O.O.
28100 ALCOBENDAS



$$\text{Valor h. Ordinaria} = \frac{\text{Salario Base + C. Personal}}{\text{C\u00f3mputo jornada anual}}$$

Para el c\u00e1lculo de hora extraordinaria normal, se aplicar\u00e1 el incremento que la Ley establezca para este concepto.

ARTICULO 15\u00b0.- NOCTURNIDAD

Se considerarán horas nocturnas las realizadas entre las 22 horas y las 8 de la ma\u00f1ana. Las horas realizadas durante este per\u00edodo, salvo que lo sea por su propia naturaleza, y el salario se haya establecido en funci\u00f3n de ello, tendr\u00e1n una retribuci\u00f3n espec\u00edfica de incremento del 25% sobre el salario base o su correspondiente.

ARTICULO 16\u00b0.- DIETAS Y KILOMETRAJE

DIETAS.

Si por necesidad del servicio los trabajadores hubieran de viajar fuera de su Centro de trabajo, se abonar\u00e1n los gastos producidos por desplazamiento, comida y alojamiento que justifiquen debidamente haber utilizado, seg\u00fan lo establecido en la legislaci\u00f3n vigente, o las vigentes en cada momento. En nuestro caso se aplicar\u00e1n a todos los trabajadores las dietas correspondientes al grupo A.

KILOMETRAJE.

A los trabajadores que utilicen el coche propio para desplazarse por encargo de la Organizaci\u00f3n, se les abonar\u00e1 con efectos de 1 de enero de 2008 la cantidad de 0,20 \u20ac, por kil\u00f3metro realizado, previa conformidad de su superior. Estas cantidades ser\u00e1n actualizadas anualmente con el incremento del IPC.





CAPITULO IV: VACACIONES

ARTICULO 17º.- VACACIONES

La planificación de las vacaciones se realizará en base a las preferencias vacacionales de los trabajadores y a las necesidades de los servicios.

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables y se disfrutarán con carácter ordinario en los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, pudiendo ser fraccionadas en tres períodos como máximo, no pudiendo ser la fracción inferior a cinco días, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Se fijan dos días más de vacaciones en el caso de disfrutarse íntegramente fuera de esos tres meses por necesidades del servicio cuando no se tenga derecho a otro tipo de compensación. Su inicio y finalización será a elección del trabajador y se podrán acumular dos días de Asuntos Particulares, a criterio del mismo.

Igualmente, podrán disfrutarse en otros períodos de tiempo, diferentes a los señalados anteriormente, previa petición del trabajador y la conformidad del Responsable del Área.

Los trabajadores, que por necesidades de servicio disfruten la totalidad de sus vacaciones en el mes de junio, disfrutarán de 24 días laborables.

Los trabajadores sujetos al régimen de turnos disfrutarán de 17 días laborables de vacaciones estivales entre el 1 de julio y el 30 de septiembre y 7 días laborables fuera de dicho periodo.

En ningún caso coincidirán en período de vacaciones más del 25% de estos trabajadores, permaneciendo cubiertas todas las necesidades del servicio.

Los criterios de fijación del período de vacaciones se harán de forma rotativa, pudiendo ser alterado de mutuo acuerdo entre los trabajadores del servicio.

Las vacaciones anuales podrán consumirse también en tres períodos, siendo la fracción mínima de cinco días laborables. La suma de las tres fracciones será de 22 días laborables.

Los días suplementarios que la ley concede en función de la antigüedad de los empleados públicos se comenzarán a disfrutar en el mismo año en el que se cumplen los requisitos a razón de los días extra por antigüedad que se consignan en la siguiente relación.

- 15 años = 1 día extra laborable.
- 20 años = 2 días extras laborables.
- 25 años = 3 días extras laborables.
- 30 ó más= 4 días extras laborables.

Una vez comenzado el disfrute de vacaciones, si sobreviniese al trabajador una Incapacidad Laboral por cualquier causa, esta I.T. no interrumpirá el cómputo de las mismas.

Si algún Servicio Municipal del Ayuntamiento o de Patronatos dejase de prestar servicios durante un período concreto de verano, los trabajadores adscritos al mismo obligatoriamente harán coincidir sus vacaciones con el periodo de cierre.

C.G.T
C.S.I.F
C.C.O.O.
28100 ALCOBENDAS
(Madrid)

Ayuntamiento de ALCOBENDAS



La planificación se realizará durante el primer cuatrimestre de cada año, elaborándose calendario de vacaciones para todo el personal.

Una vez comenzado el disfrute de vacaciones, si sobreviniese al trabajador una Incapacidad Temporal por cualquier causa, esta I.T. no interrumpiría el cómputo de las mismas.

Si algún Servicio Municipal dejase de prestar servicios durante un período concreto de verano, los trabajadores adscritos a dicho servicio, obligatoriamente harán coincidir sus vacaciones con ese mismo período de cierre.

La planificación se realizará durante el primer cuatrimestre de cada año, elaborándose el calendario de vacaciones para todo el personal.

C E T
C S / E
cc.oo



CAPITULO V: LICENCIAS Y PERMISOS: Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y Personal

ARTICULO 18º.- LICENCIAS Y PERMISOS CON SUELDO

Todos los permisos y licencias computarán al día siguiente del evento, si el trabajador ya ha cumplido toda su jornada laboral y siempre que la licencia afecte a familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge o similar, o dependencia debidamente certificada y acreditada.

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

1.- CUADRO (Los días por licencias contarán a partir de la fecha del evento).

CAUSA	LOCALIDAD		JUSTIFICANTES
	Madrid	Otras Co-Munidades	
1) Fallecimiento cónyuge o similar y familiares consanguíneos o afines, hasta el 2º grado. 1ºGRADO 2ºGRADO	3L 3L	5L 4L	Certificado de defunción, esquila, recordatorio o similar 7L 7L
2) Fallecimiento familiar no mencionado	1L	2L	
3) Enfermedad grave, intervención quirúrgica (con internamiento), de cónyuge o similar y/o familiares hasta 2ºgrado, consanguíneos o afines. 1ºGRADO 2ºGRADO	3L 3L	5L 4L	Documento médico acreditativo. 7L 7L
4) Intervención quirúrgica sin hospitalización (cirugía ambulatoria) de cónyuge o similar, padres e hijos, consanguíneos o afines de 1ºgrado. <i>(Siempre que precise reposo domiciliario)</i>	2L	4L	Documento médico acreditativo de la intervención.
5) Matrimonio del trabajador o convivencia	15 días naturales		Fotocopia del Libro de Familia o certificado de convivencia.
6) Matrimonio de padres, hijos y hermanos			Documento acreditativo de la celebración.

28100 ALCOBENDAS



consanguíneos o afines	1N	2N	3N	Justificante de parentesco
7) Paternidad o adopción de hijo y acogimiento de duración no inferior a 1 año				Documento acreditativo de la paternidad, adopción o acogimiento.
15 días naturales En caso de parto múltiple 2 días más por cada hijo a partir del 2º. Si es fuera de la Comunidad dos días más laborable.				
8) Asistencia a consulta o tratamiento médico.				Documento médico acreditativo.
Tiempo indispensable				
9) Concurrencia a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para obtención de título académico o profesional, examen de carnet de conducir.				Documento justificativo de concurrencia al examen.
El día del examen				
10) Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y/o personal. (*)				Documento justificativo del deber.
Tiempo indispensable				
11) Traslado de domicilio habitual.				Comunicación escrita al Dpto. de Recursos Humanos el nuevo domicilio.
2N				3N
12) APAS trabajadores con reducción de jornada de verano.				7 días

No podrá denegarse el disfrute de al menos dos APAS por trimestre si han sido solicitados con al menos 6 días de antelación por el trabajador.

El disfrute de los APAS se podrá realizar fuera del año natural cuando el retraso sea como consecuencia de baja por accidente de trabajo.

Petición previa salvaguardando las necesidades del servicio. La denegación deberá justificarse por escrito al trabajador. Deberá comunicarse al Coordinador del Servicio y a la Dirección de Recursos Humanos.

13) APAS trabajadores sin reducción de jornada de verano.	5 días laborables en Navidad
	4 días laborables en Semana Santa
	2 días por asunto particular

Los días por asunto particular no podrán denegarse si han sido solicitados con al menos 6 días de antelación, la denegación de 1 APA deberá denegarse por escrito al trabajador.

Se podrán disfrutar los APAS y/o días de libranza en Semana Santa y Navidad fuera del año Natural, cuando el retraso sea como consecuencia de baja por accidente de trabajo.

Se ajustarán estos permisos al calendario oficial de vacaciones escolares. Los trabajadores que por necesidades del Servicio disfruten parte de sus vacaciones fuera de dicho período, disfrutarán de un día más en cada caso.



de una parte determinada e ininterrumpida del periodo posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente concedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de IT.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Derecho de padres y madres **a acumular el periodo de disfrute de vacaciones** al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda”.

20) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple:
Según establece artículo 49 b) EBEP.

“Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Se ampliará dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En ningún caso un mismo menor puede dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas, o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Se podrá iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

28100 ALCOBENDAS
(Madrid)



Los supuestos de adopción o acogimiento serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las CCAA que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

21) Licencia por embarazo.

A partir de la 36ª semana de embarazo.

22) Riesgos durante el embarazo:

Mismos términos que el artículo 38 sobre Incapacidad temporal del actual Convenio Colectivo.

23) Permiso por fecundación asistida para la trabajadora:

Tiempo necesario.

24) Permiso por razón de violencia de género:

Según prevé el artículo 49 d) del EBEP.

"Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Así mismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de reordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables".

25) Flexibilidad jornada laboral:

Flexibilidad jornada laboral en un máximo de 1 hora en el horario fijo de jornada por tener a cargo:

- Personas mayores.
- Hijos menores de 12 años.
- Personas con discapacidad.

26) Modificación del horario fijo en un máximo de 2 horas:

Excepcional y previa autorización. Carácter personal y temporal, por motivos relacionados con la conciliación de vida personal, familiar y laboral.

27) Permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar:

Hasta 6 días año (o su equivalente en horas) por trabajador y 1 día más para familias numerosas o monoparentales con hijos, para enfermedad o acompañamiento al médico de cónyuge o similar, o familiar de 1º grado o persona a su cargo; así como para la asistencia a reuniones de Centros educativos a los que asistan hijos menores de 16 años.

Certificado de convivencia para hijos > 18 años. Certificado de parejas de hecho. Justificante médico, justificante o citación de reunión en centro educativo.

28) Se concederá licencia con sueldo por el tiempo indispensable por acompañar al cónyuge y consanguíneos de 1er.grado a pruebas diagnósticas de riesgo en hospital, centro de salud o urgencias hospitalarias sin ingreso.

CC.oo.
28100 ALCOBENDAS



29) Por cuidado de cónyuge o similar y/o familiares de 1º grado, por razones de enfermedad muy grave:

- Reducción del 50% de la jornada con carácter retribuido y plazo máximo de un mes. (límite)
- Si hay más de un titular de este derecho por el mismo causante, el disfrute se podrá prorratear entre los mismos.

30) Renovación de aquellas licencias, permiso o autorizaciones administrativas que hayan sido requeridas para desempeñar su puesto de trabajo:

- Tiempo indispensable.

(* Se entiende como deber inexcusable de carácter público y/o personal:

- Gestión notarial, con citación.
- Requerimiento del Ministerio de Hacienda o cualquier otro órgano de la Administración.
- Documento Nacional de Identidad/Pasaporte.
- Asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.
- Asistencia a Plenos, Consejos, Comisiones u Organismos Institucionales de representación política o sindical.
- Asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de Asociaciones de carácter social por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las mismas.
- Asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente.

2.- Toda ausencia por enfermedad del trabajador, deberá ser justificada mediante el correspondiente volante médico.

Por Incapacidad Temporal el trabajador deberá solicitar a su médico el parte de baja al menos a partir del segundo día, y el trabajador dispone de tres días para entregarlo en el Departamento de Recursos Humanos. El primer parte de confirmación se presentará al cuarto día de la Incapacidad Temporal y los sucesivos, cada siete días.

ARTICULO 19º.- DESCANSOS Y FESTIVOS

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

2.- Los empleados de los Patronatos disfrutarán como día de libranza un domingo al menos cada dos semanas, excepto aquéllos trabajadores contratados exclusivamente para desarrollar actividades en fines de semana.

3.- Las fiestas laborales, que en algunos casos hayan de trabajarse, se compensarán 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; o bien con un plus de 157,54 € para 2008 por fiesta trabajada, o bien 97,39 € para 2008 y un día de libranza, de acuerdo entre las partes.

Si la fiesta laboral coincide con un día de libranza, los trabajadores serán compensados con un día de descanso.

4.- En los Patronatos, 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 trabajadores pueda disfrutar de la reducción de jornada.

5.- 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.

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

Los trabajadores disfrutarán con carácter obligatorio los festivos siguientes:

- 1 de Enero.
- 1 de Mayo.
- 25 de Diciembre.

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

ARTICULO 20º.- LICENCIAS CON SUELDO PARCIAL Y SIN SUELDO: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

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 de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento y/o Patronatos 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 un 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 trabajadores 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 trabajador 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.

ARTICULO 21º.- LICENCIAS ESPECIALES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD

La trabajadora en estado de gestación será trasladada de puesto de trabajo siempre que su permanencia en el mismo ponga en peligro la vida o integridad del feto o la suya propia, según acredite mediante certificación médica.

ARTICULO 22º.- EXCEDENCIAS

Los trabajadores laborales fijos en defecto de una legislación específica, podrán acogerse a los siguientes tipos de excedencias:

1º.- Excedencia por cuidado de familiares.

Con independencia de su estado civil, todos los trabajadores 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 trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados, así lo requiera. El Ayuntamiento en este supuesto procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses de forma automática, con lo que cesará su suspensión contractual.

Igual derecho se concederá 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 años, siendo el límite de tiempo de excedencia el del cumplimiento de la edad de doce años por el hijo adoptado. 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 dos años, los trabajadores 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

e.e.e.e.



valerse por sí mismo, y no desempeñe una actividad retribuida.

Las excedencias contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento y/o Patronatos generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá ser limitado su ejercicio simultáneo, por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

2º.- Voluntarias.

Los trabajadores 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.

El trabajador 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.

3ª.- 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 dos meses 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,

cc. cc.

28100 ALCOBENDAS



Comunitaria e Internacionales, etc.

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

Los trabajadores 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 el trabajador ostentaba al iniciarse dicha excedencia y será computado el tiempo transcurrido a efectos de antigüedad.

CS/IE
e.c.e.e.

28100 ALCOBENDAS
M. J. J.



CAPITULO VI: FORMACION Y DESARROLLO PROFESIONAL

ARTICULO 23º.- FORMACIÓN, PROMOCION Y CARRERA PROFESIONAL

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 los Patronatos y 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 y sus Patronatos.

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 los Patronatos y Ayuntamiento, organizados por sí mismos, así como los organizados por otros organismos. Esta Comisión también se encargará del seguimiento y actualización del Acuerdo de Formación.

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 y sus Patronatos.

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 del trabajador, 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.

cc. ee.

28100 ALCOBENDAS



- c) Concesión de permiso no retribuido, hasta un máximo de tres meses, para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, relacionado con sus funciones en los Patronatos y 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.

La partida del presupuesto dedicada a formación en los Patronatos se irá incrementando paulatinamente hasta hacerse similar a la del Ayuntamiento.

2.- En el plazo de un año a partir de la aprobación del Convenio, se deberá desarrollar el procedimiento que regule la promoción interna horizontal y vertical de todos los grupos y subgrupos tal y como establece el Estatuto Básico del Empleado Público. De igual forma habrá que adecuar como resultado de este desarrollo el actual Protocolo de Empleo.

3.- Las Áreas de Recursos Humanos y Organización, realizarán los informes y estudios de racionalidad necesarios con el objetivo de determinar el porcentaje final necesario del personal administrativo, así como los destinos donde sea necesaria su creación.

Con independencia del resultado del análisis al que se refiere el párrafo anterior, la Administración garantiza la reconversión de al menos un 10% de plazas de Administrativo, sobre el total de la plantilla actual de Auxiliares Administrativos.

4.- Reclassificación del Grupo E: De acuerdo con la Disposición Adicional 7ª y de la Disposición Transitoria 3ª.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Grupo E pasa a denominarse Agrupación Profesional.

El Área de Organización junto con el Área de Recursos Humanos, deberá elaborar un estudio y emitir un informe, encaminado a reclasificar al Grupo E del Ayuntamiento y de los Patronatos al Subgrupo C2.

Esta reclasificación se hará con respecto a los procedimientos legalmente establecidos, siempre que se cumplan las exigencias y condiciones establecidas en el EBEP.

En aquellas categorías que por las condiciones del servicio no sea posible acceder a otras plazas, estas pasarán al subgrupo C2, siempre y cuando tengan la titulación exigida por el EBEP, con las mismas funciones y condiciones laborales actuales, pero cambiando si fuese necesario la denominación del puesto.

Cuando sea posible cambiar de plaza, las vacantes resultantes de la categoría anterior serán amortizadas por la Administración.

cc. cc.
28100 ALCOBENDAS



CAPITULO VII: EMPLEO

ARTICULO 24º.- EMPLEO PUBLICO

Se constituirá una Comisión de Empleo Paritaria, Administración-Sindicatos firmantes estos últimos en función de su representatividad. Los acuerdos que se alcancen, se incorporarán al Acuerdo colectivo 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. El Ayuntamiento se compromete a la no amortización de plazas por motivos de jubilación, traslado o fallecimiento.

La creación de oportunidad de empleo para la promoción profesional.

Coordinación de la política de empleo con la formación y la promoción.

Mejora del conocimiento de los Recursos Humanos existentes para una eficaz programación de los mismos.

La Administración Local en su papel de empleadora se compromete, a establecer bolsas de trabajo públicas, para cubrir éstas necesidades con aspirantes que se han presentado a convocatorias de empleo público y que hayan alcanzado un nivel mínimo suficiente. Se compromete también a no utilizar la bolsa de empleo (Departamento de Empleo) a menos que no existan candidatos en la bolsa de trabajo pública.

Únicamente quedará justificado en el caso de contratos realmente causados por una obra o servicio determinado puntual o dependiente de programas concretos y no habituales de otras Administraciones.

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, sus Patronatos se comprometen 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 público y los servicios públicos, y garantía de calidad y equidad para todos los ciudadanos del municipio.

28100 ALCOBENDAS
MAY 11



La Administración estará obligada a cubrir las bajas por IT superiores a 7 días así como las excedencias en las condiciones que concluya la Comisión establecida en art. 6.

- 2) En el marco de lo dispuesto en la Ley 7/1990 de 19 de Julio, el Ayuntamiento y Patronatos negociará con las organizaciones sindicales y los representantes de los trabajadores la preparación y diseño de los planes de oferta de Empleo Público, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

La previsión de necesidades de personal de cara al Ayuntamiento y Patronatos, 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 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, destinados únicamente al estudio de aspectos específicos de estos puestos, destrezas, peculiaridades, etc.

- 3) Finalizado este proceso, el Ayuntamiento y los Patronatos determinarán el número y características de los puestos de trabajo a incluir en la O.E.P.
- 4) El Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos aplicarán en su ámbito la Ley 2/1991, sobre Derecho de Información de los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación, extendiéndola al personal de empleo interino y eventual, que se facilitará a los sindicatos firmantes.
- 5) El Ayuntamiento y sus Patronatos informarán 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.
- 6) La Corporación deberá informar a los representantes de los trabajadores de los proyectos que vayan a ser realizados por convenios con la C.M. y el I.N.E.M.
- 7) El Ayuntamiento y los Patronatos vendrán obligados a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes cuando proceda.

28100 ALCOBENDAS



- 8) En las Ofertas de Empleo Público se dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril y el R.D. 1451/1983, de 11 de mayo en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades, de manera que el porcentaje dedicado a tal fin se cubra obligatoriamente con el citado personal, superando previamente las pruebas selectivas adaptadas a su 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.

ARTICULO 25º.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

En virtud del principio de igualdad entre todos los empleados públicos, el Ayuntamiento y los Patronatos, se comprometen 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.

En el Convenio Colectivo, se fijará la plantilla actual del personal fijo (número total de empleados) en el ANEXO IV, con el fin de mantenerla como garantía del cumplimiento del Acuerdo.

ARTICULO 26º.- PROVISION INTERNA

Las vacantes, ampliaciones de plantilla o creaciones de nuevas plazas y puestos de trabajo, se cubrirán por los mecanismos establecidos en este artículo y según la legislación vigente, con carácter previo a la O.P.E, quedándose exceptuadas las plazas de libre designación.

Se harán públicas las convocatorias de provisión interna y sus fases de elaboración, comunicación de las mismas a los Sindicatos y Comité de Empresa.

La falta de comunicación e información a los representantes de los trabajadores 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 será el siguiente:

- a) **Turno de Traslado.** En el supuesto de optar más de un aspirante, se deberá superar un CONCURSO, de conformidad con los baremos fijados por el Protocolo de Empleo.
No se considerará traslado aquellos que se prevean provisionalmente por una duración máxima de tres meses.

CC.00,
28100 ALCOBENDAS



- b) **Excedencia.** El orden de provisión de este turno atenderá a la antigüedad de la solicitud de reingreso.
- c) **Turno de ascenso.** Resuelta la fase de cobertura por traslados e reincorporaciones de excedencias, los puestos de trabajo vacantes, se proveerán por promoción interna entre los funcionarios de carrera y trabajadores laborales fijos. Los trabajadores que accedan por este supuesto deberán superar un período de adaptación idéntico al fijado para el período de prueba, y en caso de no ser superado volverá a su puesto de origen.
- d) **Consolidación de plaza.** Los trabajadores que ocupen plazas eventuales con una antigüedad de 3 años y que se reconviertan en plazas de plantilla, podrán acceder a las mismas siempre y cuando ocupen las citadas plazas como consecuencia de una oferta específica de la misma y que ellos hayan obtenido.

Los puestos de libre designación se cubrirán mediante convocatoria pública con garantía de principios de igualdad, méritos y capacidad. Serán puestos de libre designación todos aquellos que así aparezcan en el catálogo de puestos de trabajo

ARTICULO 27.- CONCURSO DE TRASLADOS SIN VACANTE

Anualmente se convocará un concurso de traslado con las solicitudes presentadas, se seguirá el mismo procedimiento que el contemplado en el turno de traslado (art. 26.a).

ARTICULO 28º.- INCOMPATIBILIDADES

Al personal laboral de los Patronatos 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 trabajador incurso en incompatibilidad que renunciara a su puesto en el Ayuntamiento o Patronatos, no se verá limitada por el plazo mínimo de antigüedad que, a efectos de excedencia, exige la normativa de aplicación.

ARTICULO 29º.- PERIODO DE PRUEBA

Todo trabajador, después de su ingreso en los Patronatos, estará sometido a un período de prueba que se establece, para los Grupos "A1" y "A2", en seis meses, para el Grupo "B" y "C1" en tres meses y para los Grupos "C2" y "Agrupaciones profesionales" en quince días laborables. Este mismo periodo será aplicable en las promociones internas. El período de prueba queda interrumpido durante la I.T.

Durante este período cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato. En el caso de la promoción interna la no superación del periodo de prueba determinará que el trabajador vuelva a su puesto de origen.



CAPITULO VIII: DERECHOS SOCIALES

ARTICULO 30º.- DEFENSA DE LA FUNCION PUBLICA

- 1) El personal reflejado en el ámbito de este Convenio 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 previo informe del letrado municipal y oído el comité de empresa, 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, el 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 de los trabajadores un Gabinete de Asistencia Jurídica especializada, que prestará sus servicios siempre que se deba a conflictos derivados de la prestación del servicio y se de alguna de las circunstancias siguientes:

- Que el trabajador sea la parte denunciada.
- Que lo solicite el trabajador como asesor.
- Que el trabajador sea parte agraviada o perjudicada.

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

ARTICULO 31º.- SEGURO DE VIDA

Será objeto de la Comisión de Salud Laboral la revisión y actualización de la póliza suscrita por el Ayuntamiento y Patronatos, corriendo a cargo de los mismos el importe íntegro del seguro.

Los trabajadores del Ayuntamiento y sus Patronatos de Alcobendas disponen de un Seguro de Vida y Accidentes Personales que cubre los casos de Fallecimiento por cualquier causa, Fallecimiento por accidente e Invalidez permanente. La inclusión se hará de manera automática para todo el personal, excepto renuncia expresa del interesado.



La cobertura del mismo por muerte será, como mínimo, de 9.000 €, y proporcionalmente otros siniestros.

La inclusión se hará de manera automática para todo el personal, excepto renuncia expresa del interesado.

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

ARTICULO 32º.- ACCION SOCIAL

1.- Durante la vigencia del presente Convenio, y a fin de mejorar el bienestar social de los empleados públicos, el Ayuntamiento y los Patronatos destinarán anualmente un 3% de la masa salarial para financiar acciones y programas de carácter social de todo el personal adscrito al presente Convenio que presta servicios en ellos.

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

- El Fondo de Acción Social aportará anualmente 1/3 de su presupuesto total al Plan de Pensiones.
- La aportación institucional del Ayuntamiento será para el año 2008 de 450€ por trabajador.

Para los años 2009, 2010 y 2011, la aportación institucional al Plan de Pensiones se verá incrementada en igual porcentaje que la que experimente 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.

Al final del año se añadirá al Plan de Pensiones la parte sobrante del Fondo de Acción Social.

3.- Se constituirá una Comisión Paritaria de Acción Social en el Ayuntamiento y en cada Patronato, integrada por representantes de la Corporación y de los sindicatos firmantes según representación, que tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Establecer las prioridades y los criterios generales de actuación.
- b) Elaborar los Planes de Acción Social y efectuar su seguimiento.
- c) 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 trabajadores municipales

cc. cc.
28100 ALCOBENDAS



laborales que trabajen, así como los familiares que no dependan económicamente de éste.

ARTICULO 33º.- PRESTACIONES Y SUBVENCIONES A CARGO DEL F.A.S.

La Comisión del F.A.S. elaboró el 6 de junio de 2.008 un Documento del Fondo de Acción Social que se anexa a este Convenio, en el que se recogen las prestaciones y las situaciones de este fondo, y al que se le dará la máxima publicidad para el conocimiento de todos los trabajadores municipales.

Este Acuerdo de la Comisión y sus posteriores actualizaciones tendrá carácter de Anexo al Convenio Colectivo y se le dará la máxima publicidad para conocimiento de todos los trabajadores municipales.

La Comisión Paritaria del F.A.S. determinará las cuantías y los nuevos límites de las prestaciones y establecerá cuantos controles estime conveniente con el fin de rentabilizar al máximo las prestaciones sociales.

ARTICULO 34º.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

Para el personal laboral se concederán hasta 2.000 € sin intereses y amortizables en 14 mensualidades en concepto de anticipo.

Las solicitudes irán avaladas por el Comité de Empresa.

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

Tanto en el Ayuntamiento como en los Patronatos se estará a las cantidades presupuestadas.

ARTICULO 35º.- RECONOCIMIENTO

El Ayuntamiento y los Patronatos de Alcobendas, a partir de la aprobación de este Convenio y con motivo del cumplimiento de 25 años de servicio efectivo en el propio Ayuntamiento y/o Patronatos Municipales de Alcobendas, realizará una gratificación especial de 900€ 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 y/o sus Patronatos se volverán a disfrutar por una sola vez de 2 días de permiso en iguales condiciones que los anteriores.



ARTICULO 36º.- JUBILACIÓN PARCIAL

El empleado público acogiéndose al art. 67.d.4. del EBEP, podrá solicitar la jubilación parcial, siempre que se reúnan los requisitos y condiciones establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que sea aplicable.

El empleado público deberá solicitarla a la Dirección de Área de Recursos Humanos quien se encargará de tramitar la correspondiente solicitud, siempre que no existan inconvenientes legales ni por parte de Recursos Humanos ni por la propia Seguridad Social, de quien finalmente depende la prestación.

e. G. T.
ESIF
CC. OO.
28100 ALCOBENDAS



CAPITULO IX: SALUD LABORAL

ARTICULO 37º.- SALUD LABORAL

A) LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de Prevención serán los representantes de los empleados públicos del Ayuntamiento y sus Patronatos con funciones específicas en materia de prevención de riesgos. Sus funciones estarán de acuerdo con el artículo 36 de la L.P.R.L.

En el Ayuntamiento y sus Patronatos el número de Delegados de Prevención son quince, distribuidos de la siguiente forma:

- 3 Patronato de Bienestar Social: 25 horas.
- 3 Patronato Municipal de Deportes: 25 horas.
- 3 Patronato Socio-Cultural: 25 horas.
- 6 Ayuntamiento: 25 horas.

Los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones en materia de seguridad y salud dispondrán de crédito horario arriba indicado.

B) COMITES 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 L.P.R.L.

Se creará un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito del Ayuntamiento y Patronatos para profundizar en todos los temas de seguridad y salud. Esta Comisión será paritaria.

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

C) PLANIFICACION DE PLANES DE EMERGENCIA Y EVACUACION

El Ayuntamiento y sus Patronatos planificarán 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 y sus Patronatos 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 y sus Patronatos 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 o 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 y sus Patronatos deberá asesorar tanto al Ayuntamiento y Patronatos 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 y los Patronatos deberán 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 y los Patronatos deberán 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 y los Patronatos deberán 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 Y SUS PATRONATOS

El AYUNTAMIENTO DE ALCOBENDAS Y SUS PATRONATOS deben 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 trabajadores en materia preventiva.

H) PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA PREVENCIÓN

El AYUNTAMIENTO DE ALCOBENDAS Y SUS PATRONATOS planificarán la prevención a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los empleados públicos.

28100 ALCOBENDAS
(Madrid)



Cuando se detecte que las medidas preventivas resulten insuficientes, el Ayuntamiento y los Patronatos realizarán una investigación para averiguar las causas que hayan dado lugar a posibles daños para la salud de los empleados.

I) PROTECCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

Los empleados del Ayuntamiento y sus Patronatos 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 del Comité 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) 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 trabajadores municipales que en razón de sus riesgos laborales o condiciones ambientales esté justificado.

ARTICULO 38º- RECONOCIMIENTO MÉDICO E INCAPACIDAD TEMPORAL

El Ayuntamiento y sus Patronatos están obligados a realizar una revisión médica anual.

Los resultados de dicha revisión médica serán comunicados únicamente al interesado.

En los supuestos de Incapacidad Temporal el trabajador percibirá el 100% de su Salario Base más antigüedad, pluses de puesto y los complementos de destino y específicos, durante las tres primeras bajas médicas habidas en el año. A estos efectos, y para las sucesivas bajas médicas que se produzcan a partir de la tercera, la Comisión de Vigilancia, decidirá si se sigue manteniendo la subvención de la empresa hasta el 100%, por el contrario se anula la citada subvención.

28100 ALCOBENDAS



CAPITULO X: DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 39º- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los órganos de representación de los funcionarios de este Ayuntamiento y sus Patronatos son:

- 1º.- La Comité de Empresa, y
- 2º.- Las Secciones Sindicales.

El Comité de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrá los siguientes derechos:

1º. 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 35 horas.

2º. 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 trabajador a realizar sus actividades sindicales.

3º. 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 los modelos TC1 y TC2, al calendario laboral, a los presupuestos, a un ejemplar de la memoria anual del Ayuntamiento y sus Patronatos y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los funcionarios municipales.

4º. Se pondrá a disposición del 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.

5º. Derecho a la utilización de fotocopiadora, multicopista y demás aparatos de reprografía.

6º. Se facilitará al 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 los trabajadores fácilmente.

7º. Los miembros del Comité de empresa tendrán, además de las garantías recogidas en el presente Convenio, las establecidas en los apartados a), b) y c) del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, desde el momento de su proclamación como candidatos hasta dos años después del cese de su cargo.

El Comité de Empresa podrá acordar acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

Handwritten signatures of representatives from the C.G.T., C.S.F., and C.C.C.E. unions, along with the address 28100 ALCOBENDAS (Madrid).



Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo.

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

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

Corresponde al Presidente de la Corporación 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 6 horas mensuales para la celebración de asambleas que tendrán lugar en locales facilitados por el Ayuntamiento y sus Patronatos 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.

ARTICULO 40º.- DE LAS CENTRALES SINDICALES, SECCIONES SINDICALES, DELEGADOS SINDICALES Y AFILIADOS

1.- De las Centrales Sindicales

El Ayuntamiento y sus Patronatos pondrá a disposición de cada Central Sindical que esté representada en al menos un 20 por 100 de los miembros del 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 Convenio se constituyen como Secciones Únicas representando a los trabajadores del Ayuntamiento y los Patronatos municipales.

2.- De las Secciones Sindicales

Sin perjuicio de lo dispuesto en la L.O.L.S., las Secciones Sindicales pertenecientes a una Central Sindical, con la representatividad establecida en el apartado anterior, así como las que

C.I.F.
C.I.F.
CC-00.

28100 ALCOBENDAS
Municipal



hayan obtenido más de un 10 por 100 de los miembros del Comité de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

Las secciones sindicales únicas tendrán derecho a 2 delegados sindicales, aunque en función de su mayor representatividad obtenida en los Comités de Empresa y el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales de CC.OO. y U.G.T, dispondrán de 6 delegados cada una mientras las circunstancias de la estructura organizativa actuales se mantengan.

- 1) El número de delegados de cada sección sindical será de dos.
- 2) A disponer de un local sindical provisto de teléfono, mobiliario y del material de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades representativas.
- 3) Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo en los mismos términos que se configura este derecho para la Junta de Personal, si bien el número de horas de que dispondrán estas secciones sindicales será de 20 anuales.
- 4) 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, 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 L.O.L.S. 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. 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:

cc.oo.
28100 ALCOBENDAS



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.

ARTICULO 41º.- DERECHO A LA HUELGA

La Corporación reconoce el derecho de huelga de todos los trabajadores municipales, conforme a la Constitución vigente y disposiciones que la regulen. La Comisión Paritaria elaborará una propuesta de servicios mínimos a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo.

La fórmula de descuento de huelga para todos los trabajadores municipales con independencia de que la huelga sea de hora o de jornada completa será la siguiente:

SALARIO BASE+ANTIGUEDAD+PLUSES

30



CAPITULO XI: REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 42º.- FALTAS Y SANCIONES

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 art. 54 del E.T.
- 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.

C.G.T.
C.C.C.C.
28100 ALCOBENDAS



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.
- ñ) La falta grave de consideración a los administrados.
- o) 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.
- p) 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.

28100 ALCOBENDAS



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.

D) 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 o los Patronatos tuvieron 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 el trabajador esté afiliado.

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 ADICIONAL

Al personal laboral que se funcione durante la vigencia del presente Convenio Colectivo con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8º, le será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo sin perjuicio de las peculiaridades propias fijadas en este Convenio para los empleados públicos de los Patronatos.

DISPOSICION TRANSITORIA UNICA

La jubilación anticipada, recogida en el art. 30 del anterior Convenio Colectivo del Patronato Socio Cultural, afectará a los trabajadores que al 31-12-92 estuvieran adscritos al mismo, en el siguiente sentido: El trabajador 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 y los Patronatos completarán la diferencia que exista entre lo que percibe en concepto de jubilación anticipada de la Seguridad Social, y el 100% de lo que le correspondería percibir al trabajador, 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 trabajadores ingresados en el Patronato Socio Cultural con posterioridad al 01-01-85.

C.C.C.C.
28100 ALCOBENDAS



ANEXO I (ROPA DE TRABAJO DE LOS PATRONATOS)

PATRONATO SOCIO CULTURAL

1. DIRECCION-ADMINISTRACION

. Conserjes:

- Invierno	2 pantalones/falda	1 año
	2 camisas	1 año
	2 jerseys	1 año
	1 zapatos negros	1 año
	1 anorak	2 años
- Verano	2 pantalón/falda	1 año
	2 camisas	1 año
	1 zapatos	1 año

2. ESCUELA INFANTIL

. Maestros y Técnicos Especialistas

- Verano	1 zapatillas deportivas	1 año
	1 pantalón	1 año
	2 camisetas manga corta	1 año
- Invierno	1 chandall	1 año
	2 camisetas manga larga	1 año
	1 zapatillas deporte	1 año
	1 anorak	2 años

. Conserjes

- Invierno	2 trajes	2 años
	2 camisas	1 año
	2 corbatas/pañuelo	1 año
	1 zapatos negros	1 año
	1 chaquetón ¾	2 años
- Verano	2 pantalón/falda	1 año
	2 camisas	1 año
	1 zapatos	1 año

3. UNIVERSIDAD POPULAR

. Profesores escuelas creatividad

1 bata blanca	1 año
---------------	-------

28100 ALCOBENDAS



. Profesor carpintería	1 mono	1 año
. Profesor plástica	1 mono	1 año
. Profesor electrónica	1 bata	1 año
. Profesor química	1 bata	1 año

4. ESCUELA DE MUSICA

. Profesora de danza	1 maillot	1 año
	2 zapatillas	1 año
	4 medias	1 año
	1 zapatos	2 años

5. CENTRO DE FORMACION E INSERCIÓN LABORAL

. Profesor mecánica	2 monos	1 año
	1 zapatillas playeras	1 año

6. CASA DE LA CULTURA

. Tº Auxiliares	1 chandal	1 año
	1 anorak	2 años
	2 camisetas/polo	1 año

7. TEATRO AUDITORIO

. Operarios y Técnicos	1 botas con refuerzo	1 año
	1 chaleco multiuso	1 año
	2 polos manga corta	1 año
	2 polos manga larga	1 año

PATRONATO DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

1. DIRECCION

. Conserjes		
- Invierno		
2	pantalones	(azul marino)
2	jerseys (cuello caja, punto inglés)	(azul marino)



2	camisas manga larga	(blancas)
1	par de zapatos	
1	chaquetón tres cuartos (cada 2 años)	(azul marino)
- Verano		
2	pantalones (caballeros)	(azul marino)
2	faldas (señoras)	(azul marino)
2	camisas manga corta	(blancas)
1	chaqueta de punto	(azul marino)
1	par de zapatos	

2. MAYORES

. Señora de la limpieza	2 batas	1 año
. Terapeutas	1 chandall	2 años
	2 batas	1 año
	1 zuecos	2 años
. Animadores	1 zapatillas deportivas	1 año
	1 anorak	3 años
. Conserjes:		
- Invierno	2 trajes	2 años
	2 camisas	1 año
	2 corbatas/pañuelo	1 año
	1 zapatos negros	1 año
- Verano	2 pantalón/falda	1 año
	2 camisas	1 año
	1 zapatos	1 año
. 2 Técnicos auxiliares (actividades al aire libre):	1 Zapatillas deportivas	1 año
	1 Anorak	3 años
3 Resto de Técnicos Auxiliares:	1 Bata	1 año

3. SALUD

. Laboratorio	2 batas blancas o pijamas	1 año
	1 zuecos	1 año

PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES

1. ESCUELAS DEPORTIVAS

. Profesores
 - Invierno



1 chandal	1 año
1 anorak deportivo	2 años
2 camisetas	1 año
1 zapatillas/deportivas	1 año
- Verano	
1 pantalón corto	1 año
2 camisetas	1 año
1 zapatillas piscina	1 año

2. INSTALACIONES DEPORTIVAS

. Encargados

- Invierno

2 jerseys	1 año
2 camisas	1 año
2 pantalones	1 año
1 zapatos	1 año
1 anorak	2 años

- Verano

2 camisas/polos manga corta	1 año
2 pantalones	1 año
1 zapatos	1 año

. Operarios

- Invierno

2 sudaderas manga larga	1 año
2 polos manga corta	1 año
2 pantalones chandall	1 año
1 zapatillas deporte	1 año
1 mono	1 año
1 botas agua	2 años
1 anorak	2 años

- Verano

2 polos manga corta	1 año
2 pantalones chandall	1 año
1 zapatillas deporte	1 año
1 chanclas piscina	1 año

3. MANTENIMIENTO

. Oficiales de Mantenimiento

- Invierno

2 chaquetas azules	1 año
2 pantalones azules	1 año
2 camisas manga larga	1 año
1 chubasquero	2 años
1 botas	2 años



- Verano

2 pantalones	1 año
2 camisas manga corta	1 año
1 zapatillas playeras	1 año
1 botas de agua	2 años

4. SERVICIO MEDICO

2 batas o pijamas	1 año
1 zuecos	1 año

ENTREGA DE LA ROPA

- . Ropa de Verano: antes del 1 de Mayo
- . Ropa de Invierno: antes del 1 de Octubre
- . Ropa de toda la temporada: antes del 1 de Octubre

ANEXO II

<u>CATEGORIA</u>	<u>SALARIO ANUAL</u>
Técnico Superior	43.922,26
Profesor Animador	37.978,47
Arquitecto Técnico	41.506,31
Profesor de Taller	36.792,46
Técnico Grado Medio /Maestro	36.792,46
Animador	33.984,53
Técnico Teatro	39.050,66
Encargado	33.984,53
Secretaria	30.088,77
Técnico Especialista	29.455,14
Oficial Administrativo	29.455,14
Oficial Mantenimiento	29.455,14
Técnico Auxiliar	25.339,65
/Auxiliar Administrativo	25.339,65
Conserje/Operario	24.226,49

C.G.T.

C.S.I.F.

C.C.O.O.



(*) El salario base de los Auxiliares Administrativos y Técnicos Auxiliares, además de incrementos con carácter general, también se verá incrementado en 652 €/año a partir del 01-2009, como consecuencia de la aplicación del estudio de equidad salarial.

ANEXO III

Importe del Complemento personal anual para 2.008:

Álvarez González, Carmen	1.967,10.-
Fuente Bernal, Victoria de la	1.323,02 .-

ANEXO IV

- . PATRONATO SOCIO-CULTURAL - 275 plazas de plantilla fija
- . PATRONATO BIENESTAR SOCIAL - 119 plazas de plantilla fija
- . PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES - 150 plazas de plantilla fija