



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Por UGT  
*[Handwritten signature]*

FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS DE MADRID	
/ 1 FEB, 2019	
ENTRADA Nº	SALIDA Nº 123

**VI ACUERDO MARCO REGIONAL  
PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE  
LAS ADMINISTRACIONES LOCALES  
SUSCRITO ENTRE LA FEDERACIÓN DE  
MUNICIPIOS DE MADRID, CC.OO, FeSP  
UGT, CSIF Y CPPM**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



En el marco del proceso de diálogo entre la Federación de Municipios de Madrid y las cuatro Organizaciones Sindicales con mayor representación en el ámbito de la Administración Local de la Comunidad Autónoma de Madrid CCOO, UGT, CSIF y CPPM, y tras la finalización del periodo de vigencia del anterior Acuerdo Marco Regional, se inició el proceso de diálogo y negociación de un nuevo acuerdo que sustituyera al anterior para el personal al servicio de las Administraciones Locales cuyos destinatarios son los municipios de Madrid.

La situación de grave crisis económica en la que se negoció y firmó el anterior Acuerdo Marco condicionó de manera notable la configuración final del mismo, manifestándose el deseo por ambas partes de que si durante la vigencia del mismo, la coyuntura evolucionara positivamente se introducirían en el futuro Acuerdo los avances que se debieron posponer en sintonía con aquella situación y que se recogerían en el nuevo texto todos aquellos compromisos de actuación no desarrollados totalmente durante la vigencia del mismo.

La mejora de la situación económica y presupuestaria de nuestro país y la aportación que ha supuesto el trabajo de los empleados y empleadas al servicio de las Administraciones Locales para haber alcanzado esta situación, conducen a un nuevo escenario en el que se posibilita el consenso sobre un Acuerdo, que respetando el ordenamiento jurídico, mejore de manera significativa las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos, recuperándose derechos perdidos como consecuencia de la crisis, todo ello redundará de manera directa en un incremento de la calidad de prestación de los servicios que reciban la ciudadanía de los Municipios de la Comunidad de Madrid.

La experiencia realmente positiva que supuso el anterior Acuerdo hacía necesario el mantenimiento de esta figura, a la que por otra parte había que trasladar todas las mejoras que se han producido con la firma del I y II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, las referidas en el Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público y las leyes de Presupuesto Generales del Estado para el 2017 y 2018. Así como todas las modificaciones originadas por las leyes del Estado y por la Comunidad de Madrid que benefician a las empleadas y empleados municipales locales.

Las partes que han intervenido en la negociación confían en que este nuevo Acuerdo Marco Regional pueda servir como instrumento que facilite y articule la potenciación de la Negociación Colectiva en las entidades locales, con efectos en aspectos de la vida laboral tan importantes como los calendarios laborales, horarios y tiempo de trabajo, incapacidades temporales, planes de igualdad y corresponsabilidad y la lucha contra la precariedad en el empleo público entre otros, y que se puedan ir introduciendo nuevos avances en futuras ediciones.

Expuestas las anteriores consideraciones la representatividad de la Federación de Municipios de Madrid, así como las referidas Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa de Dialogo Social han acordado el texto que figura a continuación.



**VI ACUERDO MARCO REGIONAL  
PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES LOCALES  
SUSCRITO ENTRE LA FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS DE MADRID, CC.OO, FeSP UGT,  
CSIF Y CPPM**

**INTRODUCCION**

El presente Acuerdo Marco Regional se sitúa en el contexto actual de las Administraciones Públicas, con la vigencia del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TR EBEP), con el fin de homogeneizar y adecuar a la normativa las políticas de personal de los Ayuntamientos de la Región y simplificar la negociación posterior en cada uno de ellos.

Sin menoscabo de la autonomía que legalmente corresponde a los municipios, tal y como viene reconociendo nuestra Constitución y normas de desarrollo, y admitiendo que la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de cada Administración y de su personal directivo, la prestación de los servicios municipales, de una forma ágil, eficaz y eficiente, requiere la colaboración abierta y franca, entre los municipios y la representatividad de los trabajadores y trabajadoras para que surtan efectos los objetivos fijados.

**I - AMBITO DE APLICACIÓN**

Debe subrayarse que este Acuerdo Marco Regional constituye un instrumento jurídico para favorecer la negociación colectiva siempre y cuando se tenga en cuenta la autonomía de todos y cada uno de los municipios.

Este texto puede ser objeto de aprobación por los órganos de Gobierno de cada Ayuntamiento y de negociación con las Organizaciones Sindicales más representativas en las Corporaciones Locales, pudiéndose incorporar su contenido, sin perjuicio de las mejoras pactadas, por la Entidades Locales como regulación de las condiciones de trabajo de su personal.

**En cuanto a su vertiente personal**, este Acuerdo Marco Regional será aplicable a los acuerdos-convenios de las empleadas y empleados públicos sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral; a los acuerdos relativos a las condiciones específicas de trabajo del personal funcionario y a los convenios colectivos de personal laboral de las Corporaciones Locales adheridas a la Federación de Municipios de Madrid, así como al personal de sus Organismos Autónomos y Mancomunidades, siempre que se adhieran como tales o la totalidad de los Ayuntamientos que las compongan.



Pueden quedar excluidos, por acuerdo entre las partes en cada Ayuntamiento, de los aspectos organizativos y económicos de este acuerdo el personal funcionario de habilitación estatal, y el personal de libre designación, que depende directamente de Alcaldía o alguna Concejalía. Así mismo quedará excluido el personal a que se refieren los artículos 12 y 13 del TR EBEP (personal eventual y personal directivo profesional).

**En cuanto a su vertiente territorial** se aplicará al personal referido anteriormente, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio, y el número de empleadas y empleados públicos que lo atiendan, considerándose al efecto el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

Se persigue, igualmente, con la aprobación del presente Acuerdo, la consolidación en los Ayuntamientos adheridos expresamente a la FMM, de textos uniformes en cada uno de los municipios, teniendo en cuenta la distinta redacción de los artículos con respecto a las peculiaridades jurídico-laborales.

## II - VIGENCIA DEL ACUERDO

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación (firma), y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2020, con excepción de las cláusulas de contenido económico que serán revisadas a través del sistema fijado en la parte correspondiente del presente Acuerdo, el resto de las cláusulas se considerarán prorrogadas hasta la finalización del acuerdo

Si ninguna de las partes que conciertan el acuerdo denuncia su vigencia, se entenderá prorrogado por periodos sucesivos de un año.

En caso de denuncia, ésta deberá efectuarse mediante comunicación escrita y certificada durante el mes de septiembre. Ambas partes se emplazan a iniciar en el mes de octubre las negociaciones para revisar el presente Acuerdo, que mantendrá su vigencia hasta que se firme uno nuevo, y se comprometen a mantener en este proceso negociador un clima de respeto, confianza, discreción y buena fe negocial.

Asimismo, los Acuerdos suscritos en cada Ayuntamiento derivados del presente Acuerdo, tenderán a implantar la misma vigencia. En los mismos se fijará una cláusula donde se especifique que artículos se prorrogan automáticamente.

## III - PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION, CLÁUSULA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.

### PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

En el marco de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la



Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TR EBEP) y teniendo en cuenta la experiencia y proceso de negociación colectiva producidos en las Corporaciones Locales, las partes manifiestan la necesidad de profundizar en el diálogo y la cooperación como los instrumentos más adecuados para ordenar las relaciones entre las Administraciones locales y los Sindicatos. Las partes constatan la necesidad de mejorar los procesos de negociación colectiva y acuerdan la potenciación de esta vía como cauce fundamental de participación en la determinación de las condiciones laborales en las Administraciones Locales.

Las Mesas de Negociación en las Corporaciones Locales de Madrid-Región, se constituirán en los distintos niveles de acuerdo con lo estipulado en el CAPÍTULO - IV del TR EBEP, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/ 1985 y en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

Serán criterios inspiradores de la negociación colectiva los siguientes:

- a) Las partes firmantes negociarán bajo los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia.
- b) Las partes, a través de la negociación colectiva, perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de las empleadas y los empleados públicos municipales, una mayor eficacia en el funcionamiento de la Administración y una mejor calidad y sostenibilidad de los servicios públicos que prestan a la ciudadanía.
- c) Las Administraciones Locales se comprometen a poner a disposición de los sindicatos firmantes la documentación técnica que se solicite por los mismos, con el fin de facilitar el desarrollo de la negociación, al menos en el ámbito de las competencias y funciones específicas de la representación sindical. Ambas partes estarán obligadas a proporcionarse la información que precisen relativa a la negociación.
- d) Teniendo en cuenta la autonomía de cada una de las Corporaciones Locales, los Sindicatos firmantes apoyarán, mediante sus representantes en los respectivos Ayuntamientos, unas negociaciones en los mismos que se acomoden a la forma y términos aquí pactados.

A los efectos de vigilancia, seguimiento y consultas respecto de este acuerdo se constituirá, en el plazo de un mes desde la aprobación del presente acuerdo, una comisión de seguimiento integrada por las partes firmantes del mismo, que se dotará de su propio reglamento de funcionamiento. Esta comisión se reunirá, además de lo que prevea su reglamento, cuando alguna de las partes lo requieran o cuando exista un conflicto de carácter laboral en las entidades locales adheridas a este acuerdo y sea solicitado por cualquiera de las partes.



## CLÁUSULA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las partes se comprometen a impulsar la creación de un órgano administrativo de carácter supramunicipal, ya sea autonómico o consorciado, que se ocupe de los aspectos laborales de las empleadas y empleados públicos municipales de la Comunidad de Madrid, así como para el ejercicio de acciones arbitrales y de mediación.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, las partes se someterán al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

## IV - EMPLEO PÚBLICO

Las Corporaciones Locales realizarán las Ofertas de Empleo Público de acuerdo con su autonomía organizativa tendiendo a la estabilidad del empleo en la función pública. Sindicatos y Corporaciones estudiarán las definiciones de puestos de trabajo para incluir la polivalencia de funciones dentro del mismo grupo y categoría profesional, siempre que sea posible dentro del marco legal y para el mejor servicio público.

La Federación de Municipios de Madrid en colaboración con las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo, en el plazo de seis meses a partir de su entrada en vigor y a través de su comisión de seguimiento, elaborarán un modelo de catálogo de puestos de trabajo que pueda servir de referencia a los diferentes Ayuntamientos de la Región, para la elaboración de las distintas relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias, así como todos los aspectos señalados en el artículo 74. Ordenación de los puestos de trabajo, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público.

En paralelo con la redacción del catálogo se marcarán las directrices para una mayor eficacia y eficiencia en la organización del trabajo de las Corporaciones Locales, que tenga como objetivo un enriquecimiento de las tareas en el puesto de trabajo, que pueda facilitar la movilidad funcional y garantizar la estabilidad en el empleo.

**Los cuerpos y escalas** del personal funcionario se clasificarán, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

- Grupo A: Dividido en los subgrupos, A1 y A2, para cuyo acceso se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será este 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 cuyo acceso se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C: Dividido en los subgrupos C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.
  - C1: Título de Bachiller, Técnico de Grado Superior de Formación Profesional, curso de Acceso a la Universidad o equivalente.
  - C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Acceso a Grado Medio o equivalente.
- Agrupaciones "Profesionales": Para el acceso a estas Agrupaciones Profesionales no se requerirá estar en posesión de las titulaciones previstas en el sistema educativo, aunque pueda exigirse algún otro nivel mínimo de conocimientos.
- El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.

1.- Las políticas de empleo público con el fin de lograr una gestión eficaz de los recursos que la ciudadanía ha confiado a las Corporaciones Locales y sus empleadas y empleados, durante este periodo estarán presididas por los siguientes principios:

- a) Búsqueda de relaciones laborales bajo el principio de estabilidad en el puesto de trabajo en la medida que se atienda a necesidades o cometidos de carácter estable.
- b) Objetivo básico de las políticas de empleo debe ser el mantenimiento sostenible de los servicios públicos y del empleo público.
- c) Se impulsará la conversión de empleo temporal, en empleo estable, a través de las correspondientes Ofertas de Empleo Público (OEP) convocando el 100% de las plazas, siempre y cuando la normativa lo permita, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de temporalidad. Dicho proceso se realizará de acuerdo con lo previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los años 2017-2018 y los Acuerdos de Empleo firmados en esos años entre la Administración y los sindicatos.
- d) La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos dentro del marco de la legislación vigente y en los términos en que se prevea, en su caso, en los correspondientes acuerdos con el criterio de haber superado un proceso selectivo de conformidad con lo establecido en el TR EBEP y resto de normativa de aplicación, mediante concurso, concurso-oposición u oposición libre.
- e) Los firmantes del acuerdo, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo a través de su comisión de seguimiento, elaborarán un modelo de bases y programas homogéneos de referencia, para la cobertura de vacantes en todos los Ayuntamientos y los organismos de ellos dependientes, Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada servicio, departamento u organismo con el objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área de la Administración Local, que responda mejor a las expectativas profesionales de las empleadas y empleados públicos y que incremente sus oportunidades de promoción.



- f) Todo ello para una gestión eficaz de los recursos que la ciudadanía ha confiado a las Corporaciones Locales y sus empleadas y empleados
- g) Se impulsará la apertura de negociaciones en todas las entidades locales para poder tener redactadas las plantillas y las relaciones de puestos de trabajo con las correspondientes dotaciones presupuestarias y así poder realizar procesos de funcionarización del personal laboral de forma reglada, en el marco de la legislación vigente y negociados en la Mesa General de Negociación de la corporación local con la representación del personal.
- h) Asimismo, las administraciones locales podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad al 1 de enero del 2005. Estas convocatorias se realizarán en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del TR EBEP, en aplicación del acuerdo para la mejora del empleo público del 2017 y la Ley de Presupuestos Generales del Estado del mismo año.

2.- En el marco de lo dispuesto en el Art.37.1. I) del TREBEP cada Ayuntamiento negociará con las Organizaciones Sindicales con derecho a participar en la Mesa General de Negociación los criterios generales sobre la Oferta de Empleo Público, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- a) La previsión de necesidades del personal a incluir en la Oferta de Empleo Público, podrán ser negociadas con los sindicatos con derecho a participar en la Mesa General de Negociación antes de su elevación al órgano competente.
- b) Se tendrá especial incidencia en los procesos de promoción interna de acuerdo con la normativa legal establecida.
- c) Los aspectos de la Oferta de Empleo Público relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán negociados con los sindicatos firmantes con derecho a participar en la Mesa General de Negociación.
- d) Dentro del marco de la legislación vigente los sistemas selectivos del personal funcionario de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los y las aspirantes y establecer el orden de prelación. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos

La negociación de la Oferta de Empleo Público se ajustará a lo dispuesto en las respectivas leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado.

3.- Finalizado este proceso la Administración determinará el número y características de los puestos de trabajo a incluir en la Oferta de Empleo Público, debiéndose obligatoriamente realizar las convocatorias necesarias antes de la finalización del año en curso, y si no fuera posible en la siguiente. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.



4.- En las Ofertas de Empleo Público, de acuerdo con la normativa vigente se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en los apartados 1 y 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se pueda alcanzar el 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública.

Las convocatorias de estas vacantes se podrán realizar conjuntamente con el turno libre y, en su caso, promoción interna, o de forma separada (convocatorias Independientes). No obstante, en caso de convocatoria no independiente, durante el proceso selectivo se dará un tratamiento diferenciado al cupo de personas con discapacidad, en lo que se refiere a la relación de personas admitidas, llamamientos a los ejercicios y relación de aprobadas y aprobados

Se establecerán para las personas con discapacidad las adaptaciones razonables necesarias de tiempo y medios para su realización, con el fin de asegurar que participen en condiciones de igualdad. Se adoptarán las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo, y una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad

A la hora de adecuar las características de los puestos de trabajo a las personas, será necesario en primer lugar, realizar una valoración funcional para conocer las destrezas y actitudes que permiten la realización de una actividad, permitiendo así ubicar a la persona en un puesto adecuado a sus capacidades. Asimismo, es necesario la realización de un análisis del puesto de trabajo, dónde se estudien la exigencia de éste a lo largo de la jornada laboral y, al mismo tiempo, analizar la adecuación de las tareas a las capacidades de las personas.

Las corporaciones, previa consulta con la representatividad sindical, y vistos los informes del servicio de prevención sobre la evaluación de puestos determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

5.-El acceso a la función pública se producirá teniendo cumplidos 16 años y no exceder en su caso, de la edad de jubilación. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación, para el acceso al empleo público.

6.- Los Órganos de Selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer.

No podrá formar parte de dichos órganos de selección el personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino y el personal eventual.



La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

En el resto de los aspectos referentes a materias de selección de personal se estará a lo dispuesto en los artículos 60 y 61 del TREBEP.

7.- La Administración se compromete a dimensionar adecuadamente los efectivos de personal, de manera que se reduzca al mínimo imprescindible el empleo temporal.

- Conseguir el cumplimiento de causalidad en las contrataciones que realice la Administración Local conlleva que a un trabajo de carácter estable le acompañará siempre un puesto de carácter fijo. De manera que exclusivamente quedará justificada la temporalidad en el caso de contratos realmente causalizados por una obra o servicio determinado puntual o dependiente de programas concretos y no habituales de otras Administraciones.
- Con la misma finalidad se utilizará la modalidad de contrato de fijo discontinuo para los puestos de trabajo de carácter estacional permanente.
- Para llevar a efecto todo lo anterior se utilizarán las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, salvo los contratos para la Formación que únicamente serán utilizados para los casos de Escuelas Taller y Casas de Oficio, ajustándose en cualquier caso las mismas a las condiciones de trabajo y las retribuciones establecidas en Convenio.
- Se abrirán negociaciones en todas las Corporaciones Locales para realizar procesos de funcionarización del personal laboral de forma reglada, de acuerdo con la normativa vigente y con la representación sindical.

8.- Las Administraciones Locales y sus Organismos Autónomos, aplicarán en su ámbito el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, que regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, extendiéndola al personal de empleo interino y se elaborará anualmente una estadística de empleo interino y eventual que se facilitará a los sindicatos firmantes.

9.- Las Corporaciones Locales y sus Organismos Autónomos informarán a los sindicatos de todas las prestaciones de servicios a realizar con personas físicas y/o jurídicas que supongan la realización de actividades que pudieran ser desempeñadas por la propia Administración. Asimismo, informarán igualmente de los convenios en materia de empleo con la Dirección General del Servicio de Empleo Público de la CAM, el SEPE u otras Administraciones que estén relacionadas con la contratación de personal al servicio de las entidades locales.

10.- Las contrataciones que se acometen en base a conciertos o convenios Ayuntamientos- Comunidad de Madrid, u otras Administraciones se ajustarán a lo establecido en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y tendrán una duración por el tiempo que se mantenga la correspondiente subvención derivada de los enunciados conciertos y/o convenios, y les será de aplicación el convenio colectivo del ayuntamiento correspondiente.



Sobre las mencionadas contrataciones se discutirá si obedecen a empleo estable y no coyuntural, convirtiendo éstas en Ofertas de Empleo Público cuando así lo permitan las respectivas leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado.

11.- Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave, como indica el art. 96 punto 2. del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los despidos declarados improcedentes por fraude en la contratación, procederá a la readmisión del trabajador o trabajadora, siempre que se ocupe una plaza vacante objeto de OEP y adquirirá la condición de indefinida hasta la cobertura reglamentaria de la citada vacante.

En virtud del principio de igualdad de trato de todas las empleadas y empleados de las entidades definidas en este acuerdo, no se utilizará la fórmula de indemnización sustitutoria en el supuesto de despido del personal fijo de plantilla, cuando no exista causa justificada y así haya sido declarada por los jueces o tribunales competentes.

12.- Las Administraciones Locales y sus Organismo Autónomos se comprometen a no utilizar los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) para resolver las necesidades de colocación, así como la colaboración activa con los organismos competentes en cuanto al cumplimiento de la legalidad de las actuaciones de dichas empresas en el sector privado de ámbito municipal.

13.- FMM y las centrales sindicales firmantes adquieren el compromiso de impulsar la adopción de las propuestas y medidas encaminadas a la consolidación de empleo, de acuerdo con lo que prevean con carácter anual las Leyes Generales de Presupuestos del Estado, con objeto de reducir la tasa de temporalidad existente en la actualidad.

## V - DERECHO A LA CARRERA PROFESIONAL, A LA PROMOCIÓN INTERNA, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a la carrera y promoción profesional en los términos enunciados en el Capítulo II del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del TREBEP.

La carrera profesional y promoción es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

1. Las Corporaciones se adaptarán a las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público para la regulación de la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:



- a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.
- b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión legalmente establecidos.
- c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que este no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

2. Los funcionarios y funcionarias de carrera y personal laboral fijo, podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Corporación la haya implantado en un mismo ámbito.
3. Las entidades vinculadas al presente Acuerdo, facilitarán la promoción profesional de sus empleadas y empleados de acuerdo con la provisión de puestos de trabajo existentes y de acuerdo con el instrumento de ordenación de los recursos humanos de los que dispongan.
4. El Personal Laboral Fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario:

- El Personal Laboral Fijo que a la entrada en vigor del presente estatuto esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolas.
- Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema concurso-oposición, de forma independiente o conjunta en los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos o escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñen, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para poder acceder a esta condición.

5. Promoción cruzada para el personal Funcionario y Laboral:

En las plazas destinadas para la promoción Interna podrán participar en estos procesos selectivos indistintamente el personal funcionario y laboral, siempre que reúnan los requisitos establecidos en cada convocatoria, y en la forma que se establezca al respecto por la legislación aplicable en el ámbito local.

Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de otros derechos



## VI.- MOVILIDAD ENTRE ADMINISTRACIONES

A los seis meses de la firma del presente acuerdo se creará un Grupo de Trabajo, formado por representantes de la FMM y de los sindicatos firmantes de este acuerdo, que se encargará, en base a este Acuerdo Marco Regional, de elaborar propuestas encaminadas a favorecer la movilidad interadministrativas, teniendo como objetivos el mantenimiento sostenible de los servicios públicos y el empleo público, buscando una mayor eficacia y eficiencia en el funcionamiento de aquellos.

1. **La movilidad voluntaria** de las empleadas y empleados públicos podrá llevarse a efecto, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 84 del CAPÍTULO III del TÍTULO V y en los Artículos 85 y 88 del TÍTULO VI del TR EBEP y en la Ley de Función Pública que se apruebe en desarrollo del citado Estatuto y en la legislación básica de Régimen Local.

2. **Movilidad por razón de violencia de género.** De acuerdo con lo establecido en el artículo 82.1 del texto refundido del EBEP, las mujeres víctimas de violencia de género, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad dónde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la persona interesada expresamente solicite. Se utilizará la Comisión de Servicio entre corporaciones, siempre que de esta manera se asegure una mayor protección de las víctimas de violencia de género. Este traslado tendrá consideración de forzoso. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus ascendientes, descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su custodia o guarda.

La movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en la Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. Este Acuerdo se propone servir como marco general de colaboración, coordinación y comunicación, entre las Administraciones Públicas al objeto de facilitar la aplicación del principio de movilidad de las empleadas públicas de las Administraciones que tengan la condición de víctimas de violencia de género, dando efectividad al derecho contemplado en el artículo 82.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y demás normativa reguladora sobre la materia.



3. **Movilidad por razón de violencia terrorista.** Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral el personal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos e hijas de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de empleada o empleado público y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal amenazado en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura, o en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la persona interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá consideración de traslado forzoso.

En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda y custodia

## VII.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, SISTEMA DE MOVILIDAD Y PERMUTAS

### PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Las entidades vinculadas al presente acuerdo proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del TREBEP podrán establecer otros procedimientos de provisión en los supuestos de movilidad a que se refiere el artículo 81.2, permutas entre puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud o rehabilitación del personal funcionario, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos tal y como marca el artículo 78.3 del TREBEP

La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.



Cuando sea posible la cobertura de vacantes no reservadas dotadas presupuestariamente en la Relación de Puestos de Trabajo o instrumentos de planificación del empleo público acordados o existentes, con carácter previo a la convocatoria de las plazas en la Oferta de Empleo Público para su cobertura definitiva y se considere precisa su provisión, se acudirá preferentemente al concurso de traslado o provisión de puestos, que posibilite la movilidad del personal teniéndose en cuenta los siguiente criterios:

- 1.- Movilidad: Concurso de traslados entre empleadas y empleados públicos de igual categoría, que hayan visto modificado su puesto de trabajo por necesidades del servicio o por cualquier otra razón
- 2.- Reingreso excedencia: Reingreso al servicio activo de personal en excedencia voluntaria que lo tenga solicitado.
- 3.- Conciliación: Peticiones de conciliación de vida familiar y laboral debidamente acreditadas. Esta provisión que no tendrá carácter definitivo, se mantendrá mientras dure la situación que dio lugar a la asignación temporal del puesto de trabajo.
- 4.- Permuta entre puestos: Concurso de traslados entre trabajadores y trabajadoras fijas de igual categoría que requiere el puesto.
- 5.- Por Oferta de Empleo Público con una reserva mínima siempre que existan vacantes, con carácter general, del 50% para la promoción interna entre la plantilla fija de categorías inferiores, según se regula en este Capítulo. El resto de las plazas, así como aquellas que, en su caso, no fueran cubiertas por personal fijo, se acumularán al turno libre. Las pruebas de acceso y promoción irán acompañadas de un informe de impacto de género.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado establece que no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de personal funcionariado interino salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en cuyo caso se deberá acreditar.

En los casos en los que sea necesaria la provisión de vacantes de carácter temporal se intentará que los Ayuntamientos adquieran el compromiso de limitar al máximo posible la contratación temporal para la provisión de estos puestos de trabajo, solo para casos excepcionales y de urgente necesidad que se puedan producir por las siguientes causas: plazas de nueva creación hasta que se cubran definitivamente, situaciones de excedencia o permisos sin retribuir, bajas por maternidad, enfermedades o accidentes, suspensiones de empleo y sueldo, etc. Para la cobertura provisional de vacantes se llevará a cabo con personal voluntario fijo con la misma categoría, con personal fijo de categoría inferior, bolsas de trabajo que cumpla con los requisitos exigidos en la vacante o en casos de supuesto de urgente necesidad y no existiendo Bolsa de trabajo, se procederá a tramitar una Oferta de Empleo con el SEPE.

## SISTEMA DE MOVILIDAD Y PERMUTAS

La movilidad de las empleadas y empleados públicos podrá llevarse a efecto, de acuerdo con lo establecido en el TÍTULO V, Artículos 81, 82 y 83 del TR EBEP, en la Ley de Función

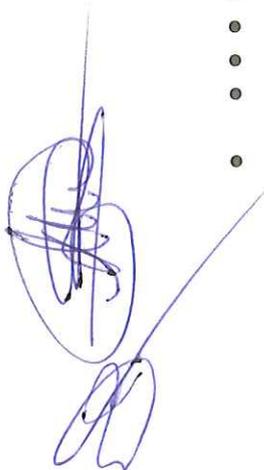


Pública que se apruebe en desarrollo del citado Estatuto y en la legislación básica de Régimen Local.

1. El sistema de movilidad en las Administraciones Locales debe contar con mecanismos que permitan el equilibrio entre la renovación de las unidades y la permanencia en el puesto de trabajo, conjugando las necesidades que conlleva la movilidad de las empleadas y empleados públicos con los requerimientos de la organización en el objetivo último de avanzar en la mejora de la prestación de los servicios a la ciudadanía.
2. Los puestos de trabajo se proveerán mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y se llevarán a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública, y por permuta.
3. Los funcionarios y funcionarias podrán permutar los puestos que desempeñen en adscripción definitiva en distintos Ayuntamientos, siempre que no hayan cumplido sesenta años, pertenezcan al mismo grupo y categoría y las plazas sean de idéntica clase e igual naturaleza que los funcionarios y funcionarias que pretendan la permuta. La movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente
4. El reconocimiento de los derechos económicos derivados de la antigüedad ( trienios) producirá sus efectos en el Ayuntamiento receptor en el siguiente ejercicio presupuestario al de la permuta, sin perjuicio del reconocimiento de la retroactividad desde el día de la efectiva materialización de ésta. Todo ello de acuerdo con el TR EBEP y la Ley de Función Pública que se apruebe en el desarrollo del citado Estatuto.
5. Con objeto de conseguir un mejor aprovechamiento de los recursos humanos del Ayuntamiento, así como garantizar la adecuada prestación de los servicios públicos se podrá adoptar medidas que establezcan la movilidad funcional de las empleadas y empleados públicos.

Estas medidas serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales. En los traslados obligatorios los últimos afectados serán:

- Violencia de género.
- Víctimas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- La representación sindical.
- Las personas mayores de 50 años.
- Las personas con diversidad funcional, asegurando la adaptación del puesto a la misma.
- Víctimas de violencia terrorista.





## VIII- JORNADAS, VACACIONES, PERMISOS HORAS EXTRAORDINARIAS

La FMM y las Organizaciones Sindicales reconocen que los Ayuntamientos tienen encomendada entre otras funciones, la gestión de los servicios públicos y que el establecimiento adecuado de la prestación de los mismos requiere por la heterogeneidad y diversidad que comprende afectando a distintas áreas y colectivos (policía, servicio de extinción de incendios, servicios sociales limpieza, servicios sanitarios, etc.) la implantación de jornadas y horarios distintos en función de la naturaleza de dichos servicios.

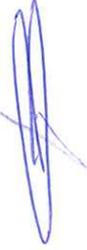
En materia de jornada laboral, pausa durante la jornada de trabajo, vacaciones, permisos y horas extraordinarias:

**Jornada ordinaria de trabajo:** La jornada laboral será la pactada en los convenios colectivos, acuerdos o contratos de trabajo. Con carácter ordinario, la distribución de la jornada se realizará de lunes a viernes, con excepción de los días declarados festivos, así como los días 24 y 31 de diciembre. Y preferentemente la jornada se prestará de forma continuada para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin perjuicio de las excepciones derivadas de la prestación del servicio público asignado a concretos departamentos, secciones, unidad o grupos

De acuerdo con lo establecido en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el 2018, en su Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta, que incorpora las medidas en materia de jornada de trabajo y de conciliación del personal al servicio de las Administraciones Públicas y en el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo podrán establecer en sus calendarios laborales otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de las establecidas con carácter general en el sector público, que se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, previa negociación colectiva, siempre que se cumpla el requisito de que en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto otras jornadas ordinarias de trabajo, y sin que la medida afecte al objetivo de temporalidad del empleo público, que no supere el 8% las plazas de naturaleza estructural.

Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% total de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de la conciliación para el cuidado de mayores, personas con discapacidad, e hijas y/o hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen.

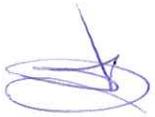
Las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva. A tal fin, se proveerá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



Siempre que sea posible se adoptarán medidas para garantizar dentro de la distribución de la jornada laboral, la existencia de una flexibilidad horaria para las empleadas y empleados públicos que tengan a su cargo personas dependientes:



- a) Tendrán derecho a flexibilizar hasta un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijas/hijos menores de 16 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Las empleadas y/o empleados públicos que tengan hijos/hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- c) Medidas de conciliación. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.



**Pausa durante la jornada de trabajo:** Todos las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a una pausa retribuida de 30 minutos diarios para el descanso efectivo, sin perjuicio de lo que pueda establecerse en horarios específicos. En los centros de trabajo se dispondrán los turnos necesarios entre las y los empleados públicos para este tiempo de descanso que, en ningún caso, será compensable económicamente ni acumulable con tiempo de libranzas.



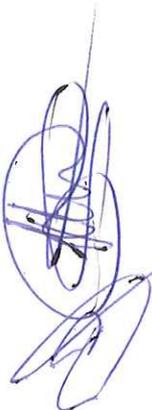
**Vacaciones:** Las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Las trabajadoras y trabajadores, en el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- \* Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- \* Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- \* Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- \* Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Estos días adicionales de antigüedad podrán disfrutarse a partir del día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero





del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. La aprobación de los turnos de vacaciones se realizará sobre la base de las peticiones de la plantilla. En caso de conflicto, se concederán por orden de antigüedad en la primera instancia y después de forma rotatoria, de forma que los primeros electores y electoras de cada periodo serán los últimos y ultimas en el siguiente.

Se podrá conceder cambios sobre los planes de vacaciones aprobados, siempre que no se produzcan detrimento del servicio.

Si el permiso de maternidad, paternidad o de atención a hijos/hijas prematuras coincide con el periodo de vacaciones la persona afectada las podrá disfrutar una vez acabado el permiso, incluso si ha terminado el año natural. También en caso de baja por incapacidad laboral temporal que impida el disfrute de las vacaciones durante el año natural, se podrán disfrutar las vacaciones en el momento de la reincorporación de la baja, siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses desde la finalización del año natural en que se inició la baja médica.

El personal tendrá derecho al retraso o interrupción de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal. Asimismo, tendrá derecho a la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase hospitalización o pautado tratamiento ambulatorio en domicilio para reanudarlas posteriormente. La persona deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista de finalización de sus vacaciones, de no continuar en situación de Incapacidad Temporal. Los días que hubiese durado la Incapacidad Temporal se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan la entidad y el empleado o empleada, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro trabajador o trabajadora.

El personal tiene derecho a acumular el periodo de vacaciones al permiso de paternidad, maternidad, adopción o lactancia, incluso cuando haya expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

### Permisos y licencias:

Permisos y licencias de las Empleadas y Empleados Públicos, se estará a lo dispuesto en el Artículo 48. CAPITULO V del TR EBEP. Por lo que será de aplicación a todo el personal comprendido en el presente Acuerdo, previa autorización si procede, y posterior justificación.

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro cuando sea en distinta localidad.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.



- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en el caso de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las sesiones de información y preparación, así como para los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio y al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- g) Por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones integrales. Asimismo, tendrá derecho a la reducción de su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- h) Por razones de guarda legal, cuando tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de las retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho cuando 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.
- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el tiempo máximo de un mes.
- j) Por asuntos particulares, seis días al año que podrán ser disfrutados de forma continuada o repartida en diversos periodos de tiempo, previa autorización del responsable del servicio. Asimismo, tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- k) Por matrimonio o legalización de una convivencia de hecho, quince días.



- l) Podrán concederse licencias por asuntos propios sin ninguna retribución, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años. La concesión de esta licencia se subordina a las necesidades del servicio.
- m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. La duración del permiso se limita al tiempo indispensable que comprende las horas de la jornada laboral para esta finalidad, siempre que se justifique que el deber tiene que realizarse dentro de la jornada laboral.

Tipos de deberes inexcusables:

Deberes de carácter público o personal:

- Citaciones de Juzgados, Tribunales de Justicia, Comisarías, Agencia Tributaria, Oficinas de Seguridad Social, Delegación de Gobierno, revisión de armas, renovación del DNI o del pasaporte, examen o renovación del carnet de conducir, y obtención o presentación de certificados o realización de gestiones en notarías, registro y centros oficiales.
- El cumplimiento de los deberes de ciudadanía derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores y electoras, así como de componentes de una mesa electoral en los términos establecidos en la legislación vigente y, en su caso, en los acuerdos adoptados al respecto.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un tribunal de selección con nombramiento de la autoridad pertinente.

Deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que los familiares se encuentren en una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y no se trate de una situación protegida por los otros permisos, entre otros los supuestos siguientes:

- Asistencia a reuniones a que los padres y madres o tutores y tutoras legales sean convocados en los centros escolares en los que cursen estudios sus hijos e hijas menores de edad relativos a tutorías u otras cuestiones.
- Acompañamiento de las hijas e hijos menores de edad y personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad que esté a su cargo con motivo de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, y consultas de apoyo en centros de ámbito sociosanitario.
- Acudir a los servicios médicos del Sistema Público de Salud cuando la cita no haya podido asignarse fuera del horario de trabajo. Con carácter general por ser de libre elección, se acudirá fuera del horario de trabajo.

A todos los efectos se establecerá la equiparación en derechos, de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección integral contra la LGTBifobia y la discriminación por razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

**Excedencias:** Las empleadas y empleados públicos se regirán por la normativa legal aplicable.



## HORAS EXTRAORDINARIAS

Se intentará que los Ayuntamientos adquieran el compromiso de limitar al máximo posible la realización de horas extraordinarias, solo para casos excepcionales y de urgente necesidad, así como el límite máximo de horas anuales para cada empleada o empleado público a 80 horas anuales, sin perjuicio de las horas que se deban realizar por causa de fuerza mayor.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, cuyo importe se podrá definir, bien en base al abono de incremento que correspondería sobre cada hora ordinaria, que en cualquier caso será siempre igual o superior al actual, o bien compensarla por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Sobre este número de horas las Corporaciones Locales informarán mensualmente por escrito, según servicios, a la representación sindical.

Asimismo, se pactará en los convenios colectivos y acuerdos convenios, las diferencias retributivas cuando estas horas extraordinarias se realicen en periodos festivos o nocturnos.

## IX - ACCIÓN SOCIAL

La necesaria compatibilización del bienestar social de las empleadas y empleados públicos de las Corporaciones Locales exige el mantenimiento de fondos suficientes, destinados a financiar acciones y propuestas de carácter social durante la vigencia del presente Acuerdo.

Aquellas Corporaciones Locales que no hubieran destinado en sus programas cuantía alguna, deberán hacer un esfuerzo presupuestario, de al menos el 1% en el ámbito de sus convenios colectivos o acuerdos del personal funcionario para conseguir, al igual que todas las Corporaciones Locales, como objetivo y de forma progresiva el nivel establecido en el Acuerdo Regional 1991- 1995, salvo los casos contemplados en el párrafo último de la Cláusula XI.

## X- FORMACIÓN

Conscientes de la necesidad de hacer un mayor y más importante esfuerzo en materia de Formación, en todos los niveles de la estructura, y con la premisa de optimizar la inversión en materia formativa con un procedimiento ágil, económico y eficaz, se establecerán unos objetivos base para la consecución de los fines que se marquen.

Las acciones formativas y los objetivos base a desarrollar durante la vigencia de este acuerdo y bajo la responsabilidad de las Corporaciones Locales, tenderán a cubrir, como mínimo, las siguientes bandas formativas, dentro de los planes de formación que se elaboren conjuntamente con los sindicatos representativos dentro de cada Corporación Municipal.

La FMM, conjuntamente con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo,



profundizarán en la elaboración y ejecución de planes de formación continua para las empleadas y empleados públicos locales en la línea de hacer efectiva la formación de las plantillas y la prestación de los servicios.

#### OBJETIVOS GLOBALES

1. Formación como elemento esencial en la modernización de las AA.PP., con objeto de una mejor prestación de los servicios públicos. Ello ineludiblemente implica un proceso de permanente capacitación de los empleados públicos.
2. La Federación de Municipios de Madrid y las Organizaciones Sindicales que suscriben este Acuerdo apoyan la vigencia y continuación del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 9 de marzo de 2018.

A tales efectos, se dará cumplimiento a la validación de la formación adquirida.

3. Proporcionar los tiempos necesarios para la realización de los cursos, entendiendo como tiempo efectivo de trabajo el empleado en su realización cuando el contenido de éstos sea imprescindible para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

#### OBJETIVOS CONCRETOS:

- Inserción en el empleo vinculada a la Formación Profesional.
- La formación debe perseguir la adaptación a las nuevas tecnologías, el reciclaje profesional y la adaptación permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales.

#### PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL:

- Para incrementar la motivación, integración y capacidad profesional de los empleados públicos.
- Para valorar la experiencia laboral.
- Para diferenciar los procesos de Promoción de los de Ingreso y Consolidación.
- Para validar la Formación dentro de un sistema, integrando todo el bagaje que lleva consigo la cualificación profesional (antigüedad, experiencia, competencias transversales, etc....)
- Para favorecer el desarrollo de la modalidad de itinerarios formativos (conformados por módulos) y establecer el sistema de créditos para el reconocimiento de los mismos.
- Para integrar las distintas Ofertas formativas en una integral, abierta, flexible, polivalente y permanente.
- Para establecer el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales de las Administraciones Públicas (en el futuro)
- Para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo a petición del servicio en cuanto a la necesidad de adaptación a nuevas tecnologías y/o especialización laboral; este periodo de formación se entenderá como tiempo de trabajo a todos los efectos.



## OBJETIVOS DEL ACUERDO EN MATERIA DE FORMACIÓN:

- La Federación de Municipios de Madrid y las Centrales Sindicales que suscriben este Acuerdo se comprometen previo análisis de las necesidades formativas a evitar que en la planificación de sus respectivas actividades de formación se produzca un solapamiento de estas, con el objetivo de conseguir un eficaz aprovechamiento de los recursos.
- Igualmente, aquellas Corporaciones Locales que dispongan de planes de formación propios y que cubran las necesidades reales de sus plantillas, podrán establecer convenios individuales con la Federación de Municipios de Madrid, para la coordinación de sus respectivos planes de formación.
- En los Ayuntamientos que suscriban este Acuerdo se creará una Comisión Paritaria compuesta por los sindicatos representativos y los miembros que se designen por parte de la Corporación.
- Esta Comisión se creará con el objetivo de potenciar la formación, para lo que elaborará anualmente un Plan, adaptado a las necesidades formativas de la plantilla municipal y supervisará su ejecución.
- Aquellos Ayuntamientos que no tengan capacidad suficiente para elaborar su propio Plan de Formación Unitario, entrarán a formar parte de los Planes Agrupados a los que se puedan adherir y del Plan Interadministrativo que presente la FMM. En este sentido las Corporaciones Locales se comprometen a facilitar la asistencia a los cursos diseñados dentro del Plan Interadministrativo de la FMM y de los Planes Agrupados en los que participen.
- Las Entidades Locales facilitarán cursos para la preparación de las pruebas para la promoción interna, según los criterios que se establezcan en cada corporación.
- La FMM realizará las negociaciones con los organismos competentes (INAP, MEC, Universidades, etc.) para conseguir la homologación o equivalencia de los cursos de formación profesional que se realicen con las titulaciones requeridas por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- Las partes firmantes del presente Acuerdo expresan la necesidad ineludible de que existan fondos del sistema de formación para el empleo específicamente destinados a la formación de los empleados públicos de las Entidades Locales.
- En lo no establecido en este Capítulo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 9 de marzo de 2018.

## XI – SALUD LABORAL

1. Considerando que todas las empleadas y empleados públicos -sin excepción de ningún tipo-tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos laborales, las partes se comprometen a colaborar estrechamente,



para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en las Administraciones Locales, en el marco de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y las disposiciones, normativas y reglamentos que la desarrollen.

2. En consecuencia, se crearán los Comités de Seguridad y Salud, en aquellos ayuntamientos que cuenten con más de 50 trabajadores y trabajadoras. Los Delegados y Delegadas de Prevención, que integrarán esta Comité, se designarán por la representación el personal en el ámbito de los órganos de representación, siendo en aquellos municipios con más de 100 personas de plantilla al menos el 50% elegidas entre las mismas, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores:	2 Delegados de Prevención
De 101 a 500 trabajadores:	3 Delegados de Prevención
De 501 a 1.000 trabajadores:	4 Delegados de Prevención
De 1.001 a 2.000 trabajadores:	5 Delegados de Prevención
De 2.001 a 3.000 trabajadores:	6 Delegados de Prevención
De 3.001 a 4.000 trabajadores:	7 Delegados de Prevención
De 4.001 en adelante:	8 Delegados de Prevención

3. En las Corporaciones Locales de hasta treinta trabajadores y trabajadoras, las competencias en materia de Salud Laboral podrán ser asumidas por la representación sindical. En las Corporaciones Locales de treinta y uno a cuarenta y nueve personas de plantilla habrá un Delegado o Delegada de Prevención cuya elección se realizará por y entre los Delegados y Delegadas de Personal, y delegados sindicales si los hubiere. En aquellos Ayuntamientos con menos de 100 personas de plantilla se les facilitará el crédito horario necesario a los trabajadores y trabajadoras para cumplir los objetivos de prevención que fija la Ley 31/95, debiendo siempre justificar el empleo a tal fin de las citadas horas.

4. Durante la vigencia del presente acuerdo la Federación de Municipios de Madrid desarrollará el marco formativo adecuado para la presentación de las acciones informativas y de divulgación de la citada Ley.

El citado marco se inspirará en los siguientes principios generales:

- A) Evitar los riesgos.
- B) Evaluar los riesgos de imposible o muy difícil evitación, y planificar las actividades preventivas necesarias para su eliminación, reducción o control.
- C) Combatir los riesgos en origen.
- D) Adaptar el trabajo al empleado/a, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos, con objeto de reducir los posibles efectos negativos del trabajo en la salud.
- E) Tener en cuenta la evolución de la técnica.



F) Priorizar la protección colectiva sobre la individual.

G) Estimular el interés de los empleados y las empleadas por la seguridad y salud en el trabajo a través de adecuados mecanismos de formación e información.

H) Elegir los medios y equipos de trabajo más adecuados, teniendo en cuenta la evolución de la técnica, sustituyendo, siempre que sea posible por la naturaleza y circunstancias de los servicios a realizar, los que entrañen más riesgos por otros que supongan poco o ninguno.

I) Incorporar a los métodos y procedimientos generales de trabajo, así como, siempre que ello sea posible, a los dispositivos de servicios específicos, las previsiones más adecuadas, en orden a la salvaguarda de la seguridad y salud de los empleados y empleadas.

J) Dar las debidas instrucciones a los empleados y empleadas.

K) Realizar acciones encaminadas a la detección y prevención de aquellos factores psicosociales que representen un riesgo para la salud de las empleadas y empleados públicos, tales como el acoso laboral, el estrés o la ansiedad y con especial atención para aquellos colectivos que portan armas.

5. Los firmantes del presente Acuerdo, junto con las Administraciones competentes en la materia, Comunidad Autónoma, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, etc., se comprometen a desarrollar los estudios e iniciativas pertinentes, que además de mejorar las condiciones de Seguridad y Salud del conjunto de las empleadas y empleados públicos, mejoren de forma notable el servicio y la atención a la ciudadanía.

6. Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales: En cumplimiento del deber de protección, las Corporaciones Locales deberán garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, de sus trabajadores, en especial a los de nueva incorporación, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo que estos desempeñan, o se introduzcan nuevas técnicas, o cambios en los equipos de trabajo que puedan modificar los riesgos del puesto de trabajo o que impliquen otros nuevos.

7. Con el fin de garantizar una formación especializada en determinados puestos relacionados con la prevención de riesgos laborales, en el marco del Plan Municipal de Formación, se facilitará a todo el personal municipal el conocimiento de la normativa vigente en esta materia, que esté relacionado con su actividad laboral, arbitrándose los mecanismos para que la formación en prevención de riesgos laborales sea una actividad programada y continuada a lo largo de la vida laboral de los trabajadores y trabajadoras, y su planificación se realizará teniendo en cuenta el riesgo de los distintos puestos de trabajo y en coordinación con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

8. Las Corporaciones Locales afectadas por el presente Acuerdo Marco Regional, estarán a lo dispuesto en el R.D. 171/2004 de 30 de enero, por el que se desarrolla el Artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales.

9. Con el fin de vigilar la salud de la plantilla municipal, para evitar que ésta se vea dañada por las condiciones de trabajo se realizará una vez al año un reconocimiento médico para



todo el personal en activo durante la jornada laboral y sin que ello conlleve merma alguna en sus haberes.

10. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la trabajadora embarazada y el feto durante el embarazo, así como el periodo de lactancia natural frente a las condiciones nocivas para su salud, se facilitará la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo, del tiempo del mismo, o turno de trabajo.

11. Se facilitará al personal la ropa y calzado adecuados para el desempeño de sus funciones, estando obligado el personal a su utilización durante su jornada de trabajo.

12. Se llevarán a cabo acciones que permitan visualizar las condiciones de trabajo y salud con una perspectiva de género, relacionándolas entre sí.

13. Se llevarán a cabo acciones educativas, informativas y formativas relacionadas con tratamientos de rehabilitación, desintoxicación y/o deshabitación con el objetivo de facilitar y adecuar en su caso la reincorporación del personal a su puesto de trabajo. Desde la FMM se facilitará a las entidades que no lo tuvieran un modelo o protocolo de intervención en esta materia.

14. Desde la FMM se facilitará a las entidades que no lo tuvieran aprobado un modelo de Protocolo frente al Acoso Laboral al objeto de que pudiera ser aprobado por el órgano competente.

## XII – RETRIBUCIONES

Las partes firmantes del Acuerdo Regional apuestan claramente por el principio de autonomía municipal y por el ejercicio del derecho a la negociación colectiva plena en las corporaciones locales y sus organismos autónomos.

El sistema común a todas las Administraciones es el regulado en el Capítulo III del TR del EBEP y en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### 1.-Incrementos Retributivos

El incremento anual de retribuciones del personal al que es aplicable este Acuerdo, se determinará con arreglo a lo que establezca, cada año, la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público.

### 2.- Fondos adicionales

Las Corporaciones, Entidades Locales y sus Organismos Autónomos que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, podrán autorizar para los años de vigencia del presente Acuerdo y previa negociación colectiva en su ámbito correspondiente, un incremento adicional a su masa salarial para, entre otras



medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones, repartido en los siguientes porcentajes: un 0,20% para el año 2018, un 0,25% para el año 2019 y un 0.30% para el año 2020.

### 3.- Cláusula de revisión salarial

Reconociendo la autonomía municipal y el derecho a la negociación colectiva de las trabajadoras y trabajadores públicos, y siempre de acuerdo con la legislación vigente, dentro de los límites del presente Acuerdo, en el supuesto de que las retribuciones del personal al Servicio de las Administraciones Locales y sus Organismos Autónomos, fijadas por las respectivas LPGE sean superadas por los índices Generales de Precios al Consumo, registrados en cada uno de los años de vigencia del Acuerdo, los Ayuntamientos y sus Organismos Autónomos deberán negociar la revisión de las retribuciones con la representación sindical aprobando o habilitando en su caso dotaciones presupuestarias suficientes para ello.

## XIII - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración. La legislación vigente establece cauces de participación en cada Ayuntamiento de los sindicatos firmantes del presente Acuerdo con representatividad, representantes legítimos de la plantilla para la negociación de las condiciones de empleo de la misma.
2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
  - La adecuación de plantillas, para lo cual se establecerán en todas las Corporaciones Locales la relación de puestos de trabajo.
  - La valoración de puestos de trabajo.
  - La aplicación de los conceptos retributivos fijos, eliminando las retribuciones subjetivas absorbibles (Complemento Personal Transitorio) homogeneizándose la estructura salarial.
  - La no utilización de la productividad con igual cuantía y carácter fijo.
  - La profesionalización y promoción.

En aquellas administraciones locales donde aún no existan Relaciones de Puestos de Trabajo se constituirán Comisiones de estudio para su elaboración con la representación sindical en el marco de vigencia del Acuerdo.

1. En el marco de lo señalado en el presente apartado, la Administración, previa negociación con los sindicatos, al amparo del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establecerá el número, denominación, características de los puestos de trabajo y requisitos para su desempeño,



tipificando los puestos de trabajo de características análogas comunes en toda la Administración, y su posterior desarrollo.

2. Las partes coinciden en que el proceso de reorganización del trabajo e implantación de nuevas tecnologías en las Corporaciones locales podría suponer reestructuraciones o nuevas fórmulas organizativas, siempre teniendo presente como criterio inspirador la defensa del servicio público.
3. Reconociendo la capacidad auto organizativa de la Administración, las partes acuerdan la participación real y efectiva de los sindicatos en la Organización del trabajo y los servicios. Los proyectos de reorganización administrativa que implican modificación en las condiciones de empleo del personal, tendrán el siguiente tratamiento:
  - a. La Administración informará previamente a los sindicatos firmantes del presente Acuerdo de los cambios que impliquen reasignación de efectivos de personal.
  - b. En la fase de elaboración del proyecto de cambio del organismo afectado o de la realización de los trabajos técnicos necesarios para la reorganización de los efectivos, la Administración consultará a los sindicatos sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal.
  - c. Administración y sindicatos negociarán aspectos del estatuto de organización personal y funcionamiento del organismo que afecte a las condiciones de trabajo del personal del mismo.
  - d. Una vez finalizados todos los trabajos técnicos encaminados a la reasignación de efectivos, cambios organizativos y aspectos de organización del personal, la Administración consultará con los sindicatos para decidir el destino y régimen del personal afectado, en el marco de los criterios y condiciones que se acuerden, así como los recursos de adaptación o reciclaje que sean necesarios.
4. La planificación integral de los recursos humanos o del empleo, así como las reestructuraciones a que diera lugar se desarrollará a través de los planes de empleo contemplados en la Ley 22/93, así como su desarrollo en los acuerdos Administración-Sindicatos.
5. Se deberá conceder audiencia a los representantes sindicales y de los órganos de representación de los trabajadores en las condiciones de trabajo, con el fin de recoger su opinión antes de la asunción de medios humanos que pudieran transferirse para el ejercicio de competencias asumidas a través del Pacto Local.

#### XIV - GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a



mejorar la calidad de aquéllos, mediante los sistemas más óptimos según las experiencias nacionales e internacionales.

Durante la Vigencia del Presente Acuerdo la FMM y los Sindicatos firmantes elaborarán un plan conjunto que clarifique la situación de las modalidades de gestión de los servicios en las corporaciones locales para garantizar la gestión más eficaz de los servicios públicos.

En aquellos Ayuntamientos donde exista Servicio de Extinción de Incendios durante la vigencia de este Acuerdo en estos Ayuntamientos se estudiará la tramitación de la dispensa y pase del Servicio a la Comunidad de Madrid, a petición de cada Ayuntamiento.

Dadas las dificultades existentes en Municipios de poca población para que éstos presten los Servicios, la Mesa de Seguimiento del Acuerdo Regional elaborará un estudio de viabilidad que garantice la prestación de los mismos en los mencionados Municipios.

Para la consecución de una mayor fluidez en las relaciones de la Administración con los administrados, así como una mejora en la calidad de los servicios públicos, las partes consideran conveniente adoptar medidas tendentes a:

- La información personalizada al ciudadano.
- La creación de centros de información integrada.
- La extensión de aplicaciones informáticas.
- La motivación y formación del personal que se relaciona directamente con el ciudadano.
- La agilización y simplificación de los procesos administrativos.

Las Corporaciones Locales que en circunstancias específicas varíen la modalidad de gestión de algún servicio con la Corporación, salvo acuerdo con las partes. Asimismo, para el caso de que por cualquier causa: extinción de la personalidad, modificación de la fórmula de gestión, de cualquier Servicio o Entidad Municipal (Organismos Autónomos o similares) se plantee cualquier problema con la titularidad, transmisión de la plantilla, el equipo de gobierno municipal reubicará a los trabajadores afectados en el seno del Ayuntamiento.

## **XV - CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y POR RAZON DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LAS VÍCTIMAS DE TERRORISMO Y SUS FAMILIARES DIRECTOS.**

A los efectos de hacer efectivo el mandato constitucional de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos sean reales y efectivos así como la necesidad de conciliación del trabajo y la familia, las partes firmantes acuerdan que la ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y las modificaciones que introducen el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral, Ley de Prevención de Riesgos Laborales,



Ley General de Seguridad Social y Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública formen parte del texto de este Acuerdo Regional.

No obstante, lo referido en el párrafo anterior se estará a lo dispuesto en el desarrollo del Acuerdo Administración - Sindicatos de 13 de noviembre de 2002, en lo referente a la reducción de la jornada laboral, y el facilitar el acceso a guarderías a menores de tres años.

Con independencia de los párrafos anteriores, se estará a lo dispuesto en esta materia a lo establecido en el Art. 49 del TR EBEP, CAPÍTULO V, y en concreto, los trabajadores por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, tendrán derecho a la concesión de los siguientes permisos:

- Permiso por parto**, con una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliándose en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso 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 determine.  
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 ese permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.  
Una vez finalizado el periodo de permiso tendrá derecho al reintegro a su puesto de trabajo en los términos y condiciones que no les resulte menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.
- Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento**, tanto temporal como permanente serán los que se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año. Este permiso tendrá una



duración de dieciséis semanas ininterrumpidas y podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento, ampliándose en 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 a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin en ningún caso un mismo menos pueda dar derecho a varios disfrutes 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 sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los miembros 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.

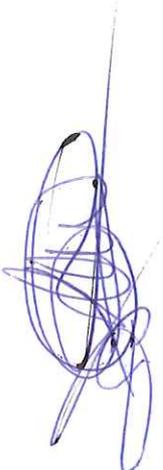
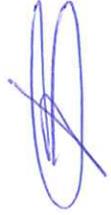
Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Durante el disfrute de ese permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Una vez finalizado el periodo de permiso tendrá derecho al reingreso a su puesto de trabajo en los términos y condiciones que no les resulte menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

3. **Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento** de un hijo/hija: tendrá una duración de cinco semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los dos apartados anteriores. Una vez finalizado el periodo de permiso tendrá derecho al reingreso a su puesto de trabajo en los términos y condiciones que no les resulte menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Será de aplicación lo establecido en la Resolución de 22 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publican los acuerdo para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas y para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la disposición Adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos Generales del Estado para el 2018.

4. **Permiso por razón de violencia de género** sobre la mujer trabajadora: 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. Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de 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 ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración Pública competente.

- 5. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:** tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos municipales. En caso de hospitalización y tratamiento continuado que requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla 18 años. Cuando concurren ambos progenitores, por el mismo sujeto y hecho causante, uno de ellos tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo percibiendo las retribuciones íntegras, y el otro solo tendrá derecho a la reducción de la jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto que ambos presten su servicio en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.
- 6. Derecho a la protección y a la asistencia social integral del trabajador/trabajadora por haber sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista,** de su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que se acrediten su condición de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como las personas amenazadas en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a una reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución. O de la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que le sean de aplicación. Estas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral, ya sea por las secuelas provocadas por la acción terrorista, o por la amenaza a la que se encuentre sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

En los casos previstos en los apartados 1,2 y 3 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos, durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa



aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

## XVII - PLANES DE PENSIONES

Las aportaciones de los Ayuntamientos a los planes de pensiones que tengan suscritos se registrarán por lo que se disponga al efecto con carácter anual en las Leyes Generales de Presupuestos del Estado.

## XVIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En el Régimen Disciplinario se estará a lo dispuesto en el TÍTULO VII del TR EBEP y al desarrollo Reglamentario que se establezca en la Ley de Función Pública de la Comunidad de Madrid, Sin perjuicio de la aplicación reglamentaria existente en su caso.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. El presente Acuerdo Regional será el Acuerdo mínimo de aplicación en las Corporaciones Locales adscritas a esta Federación de Municipios de Madrid siempre de acuerdo con las estipulaciones de la legislación vigente, y sin perjuicio de las mejoras pactadas.

SEGUNDA. La FMM y Sindicatos crearán una Comisión a los efectos de estudiar la Dimensión y Adecuación de Plantillas de los municipios de menor población para una mejor prestación de Servicios Públicos en los distintos Colectivos.

TERCERA. Pacto Local. Dentro del marco de la Ley 2/2003 de 11 de marzo de la Administración Local de la Comunidad de Madrid y del desarrollo del Pacto Local en materias y/o servicios objeto de transferencias, la FMM impulsará ante la CM el desarrollo del citado Pacto Local, articulando para ello la participación sindical.

CUARTA. Planes de Igualdad. Las Administraciones Públicas, elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad a desarrollar en los Acuerdos-Convenios Colectivos. A estos efectos la FMM y Sindicatos elaborarán una guía orientativa de negociación de planes de igualdad para facilitar la concreción de los citados planes.

QUINTA. La jubilación parcial y/o anticipada del personal al servicio de la Entidades Locales de la Comunidad de Madrid se registrará por la normativa que se establezca en el Régimen General de la Seguridad Social.

SEXTA. La FMM y Sindicatos de cara a la Ley de Función Pública para los empleados y empleadas de la Administración Autonómica y de las Administraciones Locales en su ámbito de aplicación, conforme a lo establecido en el TR del EBEP constituirán una Mesa



de Diálogo y Negociación a los efectos de acordar y consensuar sobre aquellas materias que afecten a las trabajadoras y trabajadores públicos locales para elevarlos al proyecto de Ley que se conforme.

SÉPTIMA. Existiendo dentro del ámbito municipal determinadas Empresas Públicas que prestan sus servicios en la modalidad de gestión directa con participación 100% de capital en las corporaciones locales; les servirá el presente Acuerdo, de referencia en sus respectivos Convenios Colectivos, a los efectos de ir equiparando progresivamente las condiciones laborales de sus empleados/as.

OCTAVA. En el plazo de seis meses se reunirá la mesa de igualdad y derechos laborales de la FMM para que elaboren protocolos básicos de acoso laboral (acoso sexual, por razón de sexo, LGTBifobia, etc.)

NOVENA. La FMM junto con los sindicatos firmantes del presente acuerdo realizarán jornadas formativas para dar a conocer el presente acuerdo, así como jornadas en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y en materia de violencia de género

DECIMA. Cualquier modificación legislativa que afecte a las condiciones laborales, retributivas o de cualquier índole de las empleadas y empleados públicos será automáticamente incorporada a este acuerdo.

## DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. A los efectos de vigilancia, seguimiento e interpretación de este Acuerdo se constituirá una Comisión de carácter paritario integrada por las partes firmantes del mismo. Esta Comisión deberá reunirse cuando alguna de las partes lo requiera y también cuando exista un conflicto de carácter laboral en los Ayuntamientos adheridos a este Acuerdo, y cualquiera de las partes en conflicto lo solicite.

SEGUNDA. Sin menoscabo de la autonomía que legalmente corresponde a las Corporaciones Locales, y en el ejercicio de la misma, las normas marco recogidas en el presente Acuerdo serán de general aplicación a las empleadas y los empleados públicos de las entidades locales que voluntariamente lo suscriban, y obligan a las partes firmantes durante todo el tiempo de su vigencia.

TERCERA. Se incorporarán al vigente Acuerdo las disposiciones contenidas en el desarrollo normativo del TREBEP que sea aplicable a la Administración Local y lleve a cabo tanto la Administración General del Estado como la Comunidad Autónoma de Madrid.

En Madrid, siendo las 12 horas del día 1 de febrero de 2019, se procede a la firma del Acuerdo Marco Regional para el Personal al Servicio de las Administraciones Locales suscrito entre la Federación de Municipios de Madrid y las cuatro Organizaciones Sindicales, Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios y Colectivo Profesional de Policía Municipal.



Por la Federación de Municipios de Madrid

Guillermo Hita Téllez  
Presidente  
Federación de Municipios de Madrid

María Cano García  
Presidenta  
Comisión de Justicia, Administración Pública y Asuntos Europeos

Begoña Larrainzar Zaballa  
Vicepresidenta  
Comisión de Justicia, Administración Pública y Asuntos Europeos



Por las **Organizaciones Sindicales**

Margarita García Rodríguez  
Secretaria General del Sector de Administración Local  
Servicios a la Ciudadanía de CCOO Madrid

Santiago Tamame González  
Secretario General de la FeSP-UGT Madrid

Víctor Martínez Orostivar  
Presidente del Sector Local de CSIF Madrid

Francisco Puerta Tirado  
Secretario General. CPPM