

CONVENIO COLECTIVO DEL
AYUNTAMIENTO DE GETAFE,
LYMA S.A.M.,
ORGANISMO AUTÓNOMO
“AGENCIA LOCAL DE EMPLEO
Y FORMACIÓN”, 2008-2011

PREÁMBULO

DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

La negociación del presente Convenio Colectivo ha sido efectuada dentro de la Mesa General entre el Ayuntamiento de Getafe, el O.A. Agencia Local de Empleo y Formación, LYMA-S.A.M. y las Secciones Sindicales de U.G.T., CC.OO., C.S.I.T.-UNIÓN PROFESIONAL, C.G.T. y C.P.P.M. de forma única y global. En consecuencia, a pesar de que, por razones procesales se diferencien un convenio laboral y un acuerdo de condiciones de trabajo para funcionarios, la interpretación de ambos se efectuará de forma integrada.

El presente Convenio establece el marco de relaciones jurídicas, económicas, laborales y sindicales, quedando expresamente derogado en su integridad todo lo pactado anteriormente; salvo aquellos acuerdos de Paritaria que no se opongan a este acuerdo.

Ambas partes, se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para concertar el presente Convenio Colectivo en virtud de lo dispuesto en el TITULO III del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (en lo sucesivo, ET, Estatuto de los Trabajadores) y en el Capítulo IV del TÍTULO III de la Ley 7/2007 de 12 de abril (en lo sucesivo EBEP, Estatuto Básico del Empleado Público) .Mientras dure la vigencia de este acuerdo, se comprometen a no modificar sus términos con reivindicaciones que afecten a lo aquí pactado. Los conflictos de interpretación se encauzarán a través de las Comisiones Paritarias que se establecen en el presente Convenio.

PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL CONVENIO

1.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO, OPORTUNIDADES Y DERECHOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE GETAFE, LYMA S.A.M., A.L.E.F.

En nuestro país, se ha dado un importante paso en la consecución de la igualdad legal entre mujeres y hombres, y si bien es importante reconocerlo, también lo es el hacer visible que aún queda mucho camino por recorrer para que la igualdad de trato, oportunidades y derechos sea una realidad.

La sociedad en la que estamos tiende a tratar a mujeres y hombres de forma desigual, según los principios tradicionales del reparto de tareas que se suponen deben desempeñar unos y otras. Esto se traduce en un reparto desequilibrado de poder, responsabilidad y carga del trabajo, en donde las mujeres contemporáneas desempeñan dobles y triples jornadas de trabajo al tener que añadir al cuidado de la familia y las tareas domésticas, el trabajo remunerado. Y aunque aún, muchos varones no se plantean cambios en este ámbito, son también muchos a los que les gustaría implicarse más en el ámbito del cuidado familiar, o poder optar, sin levantar “sospechas”, por rebajar la exigencia de tener que seguir siendo el máximo responsable del bienestar económico de la familia.

El presente texto quiere contribuir a luchar por el derecho a la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras. Para ello, es imprescindible que reflexionemos sobre el desigual punto de partida entre mujeres y hombres trabajadores, incluso desde un ámbito como el de las Administraciones Públicas. El reparto de

tipos de trabajos “masculinos” y “femeninos”, la desigual promoción profesional, la discriminación salarial indirecta, el acoso por razón de sexo, la responsabilidad del cuidado de la familia que se traduce en permisos y excedencias casi exclusivamente disfrutadas por las mujeres, etc., son algunos de los indicadores que nos muestran que aún queda mucho camino por recorrer.

El objeto de este Convenio es que entre todas las personas que trabajamos en esta Administración, logremos establecer las mejores condiciones laborales posibles, garantizando nuestros derechos y articulando nuestros deberes desde los valores de solidaridad y justicia. La igualdad entre los sexos es un principio inseparable de todo ello. Ser hombre o ser mujer no debe implicar la supremacía de los unos sobre las otras, ni desde las relaciones de jefatura, ni desde las relaciones entre miembros de equipos de igual categoría.

Igualmente el presente Convenio aplicará de forma inmediata todas aquellas medidas establecidas por Ley que afecten y regulen las relaciones laborales respecto a la igualdad entre los sexos, especialmente las relativas al ámbito de la violencia de género.

Las partes firmantes, acuerdan la revisión del presente texto utilizando un lenguaje no sexista que refleje el equilibrio de fuerzas y presencia entre las mujeres y hombres de esta Administración.

La construcción de nuevas relaciones laborales igualitarias entre hombres y mujeres está basada en el cambio de actitud, la reflexión y el compromiso por la justicia social.

Llevar a término estos planteamientos implica aplicar de forma transversal el principio de igualdad y no discriminación y reflejar medidas concretas en todos los ámbitos que abarca el presente convenio, en cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres aplicable en todo el

Estado Español. Dicha legislación hunde sus raíces en una larga andadura histórica de tratados y acuerdos internacionales de nivel mundial y también europeo.

2.- PRINCIPIO DE RESPETO AL MEDIO AMBIENTE.

El creciente deterioro medioambiental es uno de los mayores problemas de las sociedades actuales. Uno de sus efectos más importantes es el cambio climático cuyas consecuencias ecológicas, económicas, sociales y laborales pueden ser de gran magnitud si no somos capaces entre todas y todos, de frenarlo a tiempo.

Un factor importante que incide negativamente en el deterioro medioambiental es el uso irresponsable de los recursos naturales. Aunque se han dado pasos muy importantes por parte de las Administraciones, informando, sensibilizando y promoviendo comportamientos respetuosos con el medio ambiente a la población en general, su incidencia ha sido mayor en el ámbito doméstico y no tanto en el ámbito de las empresas. Es en ellas donde todavía queda mucho por hacer.

Por otra parte, Getafe es uno de los municipios comprometidos con la *Agenda 21 Local*, programa universal que aglutina el compromiso de los pueblos y ciudades con el desarrollo sostenible, o lo que es lo mismo, con el objetivo de hacer compatible el progreso con el respeto al medio ambiente. Se trata fundamentalmente de innovar en la gestión pública toda vez que adoptar dicho compromiso requiere buscar acuerdos sociales, racionalizar procesos, introducir criterios de calidad y ofrecer nuevos estándares en la prestación de servicios.

Es en este contexto, y por todo ello, que la contribución a la lucha contra el cambio climático y la actitud de respeto al medio ambiente se introducen en el presente texto como uno de los puntos fundamentales que, de manera transversal, impregnarán todos los ámbitos en los que los trabajadores y trabajadoras municipales

afectados por el presente Convenio desarrollen su trabajo.

Es fundamental por tanto desde un punto de vista ecológico, una reflexión sobre las tareas, actuaciones y comportamientos en el ejercicio de nuestras competencias profesionales. Ello, en todos y cada uno de los departamentos y puestos de trabajo, visibilizando los recursos y su utilización, y tomando conciencia de la influencia que ejercemos sobre el medio ambiente con nuestros patrones de consumo. El establecimiento de medidas encaminadas al uso sostenible de los recursos, es una actuación necesaria en coherencia con el principio de respeto al medio ambiente, y a tal efecto, el Ayuntamiento, la Dirección de LYMA-S.A.M., la A.L.E.F., se comprometen a la implantación de un sistema de gestión medioambiental.

3.- PRINCIPIO DE RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD E IGUALDAD DE TRATO.

El presente Convenio introduce de forma transversal en todo el contenido del texto, el principio de reconocimiento de la diversidad de situaciones y características vitales de las personas que configuran las plantillas del Ayuntamiento, LYMA-SAM, la A.L.E.F. Éstas deben ser el reflejo de la actualidad de la Sociedad en la que estas entidades están inmersas, y en este sentido se reconocerán las situaciones específicas de las personas con discapacidad, inmigrantes, o aquellas que estén determinadas especialmente por la edad o problemas de salud. Igualmente se considerarán con especificidad, las diversas situaciones familiares reconociendo la diversidad de unidades de convivencia: unidades familiares con sólo una persona como cabeza de familia (familias monoparentales), parejas del mismo sexo, parejas divorciadas con hijos, etc. Para todas ellas se reconocen los derechos que especifica el presente Convenio y se contempla la posibilidad de desarrollar acciones positivas

que garanticen la igualdad de trato y el principio de no discriminación.

4.- PRINCIPIO DE DEFENSA DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE GESTIÓN DIRECTA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

Los Servicios Públicos constituyen uno de los fundamentos del llamado estado de bienestar y permiten la satisfacción de las necesidades más básicas de la ciudadanía. Permiten la cohesión social y representan un salario indirecto que beneficia sobre todo a las personas más desfavorecidas desde el punto de vista económico. Son considerados ya como derechos sociales fundamentales. La lucha por conseguirlos, ha supuesto un gran esfuerzo y penalidades por parte de la ciudadanía en los últimos dos siglos.

Las ciudadanas y ciudadanos de Getafe constituimos la fuente primera de legitimidad de los poderes públicos en nuestro municipio. Como soberano colectivo, organizamos nuestra convivencia y cooperación dotándonos de un conjunto de servicios públicos que son condición imprescindible de la vida en sociedad.

La vida en sociedad de las mujeres y hombres ciudadanas y ciudadanos de Getafe descansa sobre un conjunto de vínculos y experiencias compartidas, identidades y patrimonios colectivos. Las diferencias de riqueza, poder, acceso a la cultura, etc. como generadoras de desigualdades e injusticias, no deben poner en peligro la cohesión social. La existencia de bienes y servicios públicos imprescindibles para el desarrollo del conjunto de la actividad social, es la garantía de efectividad de la solidaridad social.

Por todo ello, en un momento en el que las sociedades más progresistas trabajan por conseguir la igualdad entre las personas en los diferentes ámbitos de la vida en sociedad, manifestamos la necesidad del

mantenimiento de unos servicios públicos de gestión municipal universales y de calidad. El acceso por igual de todos los ciudadanos y ciudadanas de Getafe a los recursos municipales, es garantía de igualdad en las oportunidades de satisfacer necesidades y por tanto garantía de cohesión social en nuestro territorio.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto del Convenio.

En el presente Convenio Colectivo se establecen y regulan las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del Personal del Ayuntamiento de Getafe, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación.

Artículo 2.- Ámbito territorial y funcional.

Este Convenio Colectivo será de aplicación para todos los Centros de Trabajo del Ayuntamiento de Getafe, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, así como los que pudieran crearse en el futuro si en ellos prestan servicios empleados/as públicos/as, considerándose a tal efecto al Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, como una unidad de trabajo.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Getafe, LYMA-S.A.M., A.L.E.F. (Agencia Local de Empleo y Formación), entendiéndose por personal laboral al trabajador o trabajadora que, con relación jurídico laboral, cualquiera que sea su duración, desempeña sus actividades en los órganos, servicios, entidades, organismos, empresas, etc., incluidos en el ámbito funcional del presente convenio.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

3.1. El personal eventual.

3.2. Los profesionales cuya relación con el Ayuntamiento de Getafe, LYMA S.A.M., la A.L.E.F., se derive de minuta, presupuesto o realización de proyectos técnicos para cualquier obra o servicio y todas aquellas personas físicas y jurídicas vinculadas con la Administración o Entidad, por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

3.3. El personal con la condición de funcionario público y el personal cuyas relaciones con el Ayuntamiento de Getafe, LYMA S.A.M., la A.L.E.F. se deriven de un contrato administrativo, ya sea para la realización de trabajos específicos y concretos, o por un nombramiento de funcionario o funcionaria Interinos.

Artículo 4.- Ámbito temporal de aplicación y denuncia.

La duración del presente Convenio Colectivo se extenderá desde el 1 de Enero de 2008 al 31 de Diciembre de 2011.

Este Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales si no se hubiese denunciado expresamente por escrito por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de dos meses respecto a la fecha en que finalizará la vigencia del mismo.

Denunciado el Convenio Colectivo seguirá vigente hasta que no sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 5.- Publicación y Difusión.

El texto del Convenio Colectivo se publicará en la web del Ayuntamiento y se editará en papel y en soporte informático para entregar al personal empleado público y a los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo. Se atenderán las solicitudes de edición en papel sólo en

aqueellos casos en que se demande y con una limitación que se corresponda con el principio del respeto al medio ambiente y al gasto público.

Artículo 6.- Modificación en la gestión de los servicios públicos del Ayuntamiento.

Se garantizará al personal del Ayuntamiento de Getafe que, en ningún caso, aún cuando variase la modalidad de gestión de servicio en que desarrolle su actividad profesional, se modificará su relación de empleo con el Ayuntamiento de Getafe.

Cualquier modificación en la modalidad de prestación de servicios municipales será previamente valorada por la Comisión Paritaria, buscando el mantenimiento, en la medida de lo posible, en el área de gestión pública de las mismas.

Artículo 7.- Unidad de pacto y vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico, único e indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial teniendo en cuenta que el texto total del Convenio lo componen articulado, anexos, cláusulas, disposiciones, tablas, calendarios laborales, etc.

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral no fuese aprobado en su conjunto o fuese anulada o modificada alguna o algunas de sus cláusulas, el Convenio quedará anulado, salvo que la Comisión Paritaria acuerde que lo modificado no varía de manera sustancial la totalidad del mismo.

Artículo 8.- Comisión Paritaria.

En el plazo de un mes a partir de la firma de este Convenio Colectivo, quedará constituidas las Comisiones Paritarias del Ayuntamiento de Getafe, LYMA SAM y O.A.,

Agencia Local de Empleo y Formación, que tratará de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo. Las Comisiones estarán formadas por la Corporación, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, y los Comités de Empresa de cada entidad, pudiendo ambas partes invitar con carácter de asesores a otras personas cuando así lo estimen oportuno.

El Presidente será el Concejal Delegado de Función Pública, Régimen Interior y Cultura en el Ayuntamiento de Getafe, el Concejal Delegado del Organismo Autónomo, Agencia Local de Empleo y Formación y el Concejal Delegado de Empresas Públicas en LYMA SAM o persona en quien delegue, siendo nombrado por éstas un Secretario para el levantamiento de actas de todas las sesiones, el cual no será de la comisión, debiendo aprobarse cada acta al inicio de la reunión siguiente. Siendo entregado el borrador de las mismas a los 10 días de dicha sesión.

La convocatoria la realizará el Presidente y se reunirá:

- Con carácter ordinario, dentro de la primera semana de cada mes.*
- Con carácter extraordinario se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de 7 días naturales posterior a la petición, adjuntándose el Orden del Día de los asuntos a tratar.*

Las partes que forman la Comisión Paritaria se comprometen a consultar a dicha Comisión ante cualquier conflicto colectivo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán por unanimidad siendo válidos y vinculantes para las partes en los mismos términos que el presente acuerdo y serán recogidos en el acta e incluidos en el Convenio Colectivo como Anexo.

Corresponden a las Comisiones Paritarias las siguientes funciones:

- *Facultad de anexionar al Convenio nuevos acuerdos, así como cualquier disposición legal que mejore el articulado de este Convenio.*
- *Seguimiento de vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.*
- *Revisión anual de las modificaciones del catálogo de puestos de trabajo.*
- *Seguimiento estadístico de horas extraordinarias y negociación de la conversión de las horas estructurales en puestos de trabajo.*
- *Conocimiento, control y negociación de las reclasificaciones y homologaciones.*
- *Seguimiento y control de la Oferta Pública de Empleo y Promoción Interna en el Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación.*
- *Estudiará las contrataciones temporales existentes, recomendando en caso de necesidad del servicio, la conversión en fijos de los que estimen oportunos.*
- *Información y conocimiento de cambio de puesto de trabajo a requerimiento del Ayuntamiento, Dirección de LYMA SAM y O.A. Agencia Local de Empleo y Formación.*
- *Las demás funciones que le asigne el Convenio Colectivo.*
- *Estudiará cubrir las plazas vacantes que se produzcan por jubilación o defunción.*

Artículo 8 bis.- Comisión de Igualdad.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a constituir la Comisión de Igualdad para implementar las medidas de igualdad, supervisar la realización y seguimiento del Plan de Igualdad y resolver los casos de discriminación, violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Ambas partes acuerdan elaborar un Plan de Igualdad entre los/as empleados/as públicos para erradicar la discriminación por razón de género en el ámbito laboral. A los seis meses de la firma del Convenio estará elaborado dicho Plan.

Ambas partes acuerdan elaborar un Protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de género.

Artículo 8 ter.- Protocolo de actuación medioambiental.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a elaborar un Protocolo de actuación medioambiental y protección del medio ambiente laboral en el Ayuntamiento, en el O.A. “Agencia Local de Empleo y Formación” y LYMA.

Artículo 8 quater.- Cláusula de garantía.

En lo no fijado en este Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el Estatuto Básico del Empleado Público, en la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, así como en el resto de la legislación vigente.

CAPÍTULO II

JORNADA LABORAL Y HORARIO

Artículo 9.- Jornada Laboral.

1.- La jornada laboral común para todos los empleados/as públicos/as vinculados a este Convenio será en cómputo anual y efectivo de 1.537 horas.

La jornada de trabajo en cómputo semanal será continuada de lunes a viernes, salvo en aquellos servicios que ya tengan establecida una jornada distinta o que por acuerdo la puedan establecer. Y en caso de ser jornada partida no podrá exceder de 2 horas el intervalo de tiempo comprendido entre la primera salida y la segunda entrada, salvo en aquellos departamentos que tengan establecida una jornada distinta o que por acuerdo la puedan establecer.

Dicha jornada anual de trabajo se distribuirá en el calendario anual compensado que será publicado como anexo a este Convenio Colectivo.

Durante las fiestas locales se saldrá una hora antes cada día de trabajo, lo que se tendrá en cuenta en el cómputo anual de horas, así como en la elaboración de los calendarios de los respectivos servicios, respetando el número de horas efectivas.

2.- Los calendarios laborales de cada Servicio con la distribución del horario pactado con arreglo a sus necesidades, estarán aprobados en el último trimestre del año anterior.

Previo acuerdo con la representación de los trabajadores se podrán implantar modalidades y distribuciones de jornada y horarios que se consideren más adecuados y racionales para el servicio y los trabajadores. En caso contrario se solicitará el permiso de la autoridad competente.

3.- Todos los empleados/as públicos/as afectados por este convenio tendrán derecho a una pausa retribuida de 30 minutos durante la jornada de trabajo, reflejándose en el calendario de cada Servicio la adecuación para disfrutar dicha pausa.

4.- Se autorizará siempre que el Servicio lo permita, una flexibilidad de horario a la entrada y la salida, cuando se tengan a su cargo hijos o hijas menores de 16 años de edad, familiares dependientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, o con discapacidad, así como para familias monoparentales, respetando un horario presencial de 9 a 14 horas y cubriendo la jornada diaria.

En casos excepcionales, se podrá disponer de mayor flexibilidad horaria a la establecida, tratando sobre ello en la Comisión Paritaria.

5.- El horario de entrada al trabajo tendrá una flexibilidad de 10 minutos anteriores y 30 minutos posteriores a la hora del inicio de la jornada, compensándose en el mismo día la diferencia a la salida del trabajo; exceptuándose aquellos Servicios en que no pueda aplicarse.

6.- Los empleados/as públicos/as que hayan sido contratados con una jornada a tiempo parcial, tendrán proporcionalmente los mismos derechos y beneficios que el resto de los trabajadores.

7.- A ningún empleado/a público/a que no haya sido contratado para ello o que ya lo viniera haciendo, se le podrá obligar a trabajar en domingos, festivos o días libres; excepto que exista acuerdo entre el Ayuntamiento, LYMA SAM, O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, Representantes de los trabajadores y trabajadores afectados. En tal caso, se abonarán como horas extraordinarias según marca la Ley, más el 25 % en caso de horario nocturno.

8.- Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerrados los Centros y Dependencias Municipales, a excepción de los Servicios de Registro General, Información y demás servicios que habitualmente se prestan en días festivos.

9.- Reducción de jornada no retribuida para facilitar el periodo de adaptación escolar de menores de 5

años, se autorizará siempre que el servicio lo permita, con un máximo de dos semanas.

10.- Adaptación de jornada por conciliación, pudiendo regresar a la situación de origen a petición de la persona interesada en el momento en que lo solicite. Se autorizará siempre que el servicio lo permita.

CAPÍTULO III

PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 10.- Permisos y Licencias.

Todos los empleados públicos vinculados a este Convenio Colectivo, previo aviso, autorización si procede, y posterior justificación, podrán disfrutar de los siguientes permisos y licencias:

1. PERMISOS RETRIBUIDOS

a) Cada empleado/a público/a tendrá derecho a un permiso de 8 días laborables para cada uno de los años de vigencia del Convenio, no recuperables al año, por asuntos propios y sin necesidad de justificación. Dichos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales, pudiendo ser disfrutados de forma continuada o repartida en diversos períodos de tiempo. El empleado/a público/a distribuirá dichos días a su conveniencia, previa autorización del responsable del servicio, según Resolución de 27 de abril de 1.995 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

Además de los días anteriores, se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales de libre disposición al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Dichos días se distribuirán a conveniencia del empleado/a, previa autorización del responsable del servicio.

b) Los días por matrimonio serán de 15 días naturales, pudiendo fraccionar dicho permiso.

Por parejas de hecho debidamente registradas en el Ayuntamiento; dicha situación se deberá justificar documentalmente con un Certificado expedido oficialmente. Dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada seis años.

El empleado/a público/a que disfrute de los días correspondientes, por su situación de pareja de hecho, no podrá volver a disfrutar dichos días en caso de matrimonio con la misma pareja.

c) El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija, tendrá una duración de veintidós días naturales ininterrumpidos, a disfrutar por el padre o por el otro progenitor, a partir de la fecha de nacimiento o de la resolución administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Caso de elevarse el número de días, por la disposición transitoria novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se incrementarán los que excedan de esos 22.

Por parto múltiple, nacimiento por cesárea o intervención quirúrgica como consecuencia del nacimiento, no se incrementarán los días. Se computarán a partir de la jornada siguiente al hecho, salvo que el hecho se produzca durante la jornada laboral, en cuyo caso se computará ese día.

d) Cinco días laborables por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de cónyuge, compañero/a y familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, tanto si el suceso se produce dentro o fuera de la localidad de Getafe. Se computarán a partir de la jornada siguiente al hecho, salvo que se produzca durante la jornada laboral, en cuyo caso se computará ese día.

Dos días laborables por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad y de compañero/a cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días laborables cuando sea en distinta localidad. Si el hecho se produce durante la jornada laboral, se computará esa jornada.

En cualquier caso de ingreso hospitalario o intervención quirúrgica con hospitalización, se deberán empezar a disfrutar los días correspondientes según el grado de parentesco de la persona hospitalizada, mientras el familiar esté hospitalizado y a conveniencia del trabajador/a. En el caso de que al producirse el alta hospitalaria quedaran pendientes días, éstos deberán disfrutarse desde esa fecha y de forma continuada.

En el caso de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día en cualquier caso.

Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el hecho sea en distinta localidad este permiso será de cuatro días.

En todos los casos se añade un día más si el hecho ocurre fuera de la Península.

A todos los efectos se establece la equiparación en derechos de los distintos tipos de unidades de convivencia: matrimonios, parejas de hecho, y familias monoparentales.

e) Un día por traslado del domicilio habitual y dos días si es fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.

f) Un día para cada examen final o parcial liberatorio, hasta un máximo de 12 días al año, para la obtención de un título académico o profesional en Centros Oficiales, pudiendo

elegir el empleado/a público/a entre el mismo día del examen o la víspera, y estando obligado a certificar documentalmente la asistencia al examen. Si el número de exámenes excediera de los días establecidos en este apartado, se le concederá al empleado público el tiempo necesario para asistir a los mismos. Se dará preferencia para elegir turno de trabajo a quienes cursen estudios oficiales, sin perjuicio del resto de trabajadores.

Así mismo todos los empleados/as públicos/as que se presenten a pruebas de selección para cubrir plazas incluidas en la Oferta Pública de Empleo, a través de Promoción Interna en el Ayuntamiento de Getafe, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, tendrán derecho al tiempo necesario para la realización de la prueba, así como una hora antes y una posterior a la celebración de la misma.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de ausencia y su compensación económica. En el supuesto de que el empleado público por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se podrá descontar el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

A los efectos de este tipo de permiso exclusivamente se considerarán inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

- Citación de juzgados, comisarías, Gobiernos Civiles y Militares.*
- **Renovación del Documento Nacional de Identidad y Pasaporte.***
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su*

vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral.

El empleado/a público/a dispondrá del tiempo necesario para asistir a entrevistas con los profesores de sus hijos menores de 16 años, previa citación del profesor y posterior justificación. Con un máximo de dos veces en el curso escolar.

h) Un día natural por boda de hijos, padres, nietos o hermanos, del empleado público o el cónyuge, compañero/a, así como del empleado/a público/a; y dos días si es fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.

i) Por lactancia de un hijo o hija 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 la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o 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 la empleada o empleado público 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.

j) La empleada pública tendrá derecho, previa presentación de documento, al tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación del parto, siempre que dichos cursillos coincidan con la jornada laboral y acredite no disponer de plaza fuera de esta jornada.

k) Previa petición y posterior justificación, dispondrá de 40 horas anuales para asistencia a consulta médica de

cabecera. A partir de este tope se descontará el tiempo empleado.

A aquellos empleados/as públicos/as que tengan que desplazarse fuera de Getafe se les concederá una hora antes y otra después sin descuento de haberes.

Así mismo, dispondrán del tiempo necesario para asistir a consultas de especialistas de la Seguridad Social y Municipal.

l) Los empleados/as públicos/as dispondrán del tiempo necesario para acompañar a sus hijos menores de 14 años, padres o familiares discapacitados hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, empadronados en su domicilio, para consultas de médico de cabecera y especialistas de la Seguridad Social y Municipal, con un máximo de dos veces al año. Si el hijo tuviera alguna discapacidad reconocida por la Seguridad Social, sin límite de edad, será de cuatro veces al año.

m) En caso de adopción de menores se otorgará permiso retribuido para realizar los trámites administrativos correspondientes, con un máximo de 14 horas.

n) Todos los derechos recogidos en el presente Convenio, para las cuestiones de adopción, se harán extensibles a la acogida permanente del menor.

ñ) Los empleados/as públicos/as en turnos de noche, y por asistir a juicios relacionados con su puesto de trabajo, se les autorizará a salir del trabajo, tres horas antes de la hora del juicio.

o) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por un plazo máximo de un mes.

p) Si fuera necesario el desplazamiento previo de los padres adoptivos al país de origen del adoptado o adoptada, 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 en el caso del personal funcionario y por el personal laboral, la parte proporcional de salario en relación con el funcionario o funcionaria de la misma categoría profesional.

q) Por nacimiento de hijos o hijas prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la empleada o el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

r) Por razones de guarda legal, cuando el personal empleado público 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 sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho la empleada o empleado público que 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.

s) Permiso por razón de violencia de género: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, 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, las empleadas públicas víctimas de violencia género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

t) Introducción de medidas de igualdad de oportunidades respecto a personas trabajadoras inmigrantes que garanticen el ejercicio de sus derechos laborales en materia de cuidado y acompañamiento de familiares de primer grado. En este sentido, estas personas podrán unir el periodo vacacional, asuntos propios o días acumulados por exceso de jornada, en periodos generados, a los permisos vinculados a intervención quirúrgica o enfermedad grave de familiar de primer grado cuando esta circunstancia se dé fuera del territorio español.

2. LICENCIAS CON SUELDO PARCIAL.

En el caso de intervención quirúrgica grave o internamiento en Centros sanitarios de hijos, compañero/a o cónyuge sin perjuicio de lo reseñado en el artículo 10.1 d), párrafo 3º, los empleados/as públicos/as tendrán derecho a permiso de hasta nueve días, con reducción del 50% de su salario entre los días cuarto y noveno, ambos inclusive, contando a partir del inicio de la enfermedad en cuestión y mientras dure la gravedad.

Este derecho, que deberá ser justificado, sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges si ambos trabajan. El empleado/a público/a acreditará la veracidad de la situación por medio de justificante médico.

3. LICENCIAS SIN RETRIBUIR.

a) El empleado/a público/a que tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o persona enferma, incapacitada, disminuida física o psíquicamente, etc., tendrá derecho a una disminución de media jornada de trabajo, como máximo, con la correspondiente disminución de haberes, y previa justificación de no realizarse por el cónyuge o compañero/a.

b) Las licencias por asuntos propios sin percepción de haberes, hasta un plazo de tres meses fraccionables en el año natural, se considerarán siempre que el personal empleado público tenga una antigüedad de un año como mínimo, y que la ausencia de éste, no cause grave detrimento efectivo al servicio. En caso de que dicha licencia vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado o interesada a través de la Comisión Paritaria. Para las situaciones que necesiten un plazo superior, se estudiarán fórmulas alternativas que posibiliten la petición solicitada, viéndose en la Comisión Paritaria.

4.- LICENCIA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD

El empleado/a público/a, tendrá derecho a una licencia por maternidad de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas, siendo disfrutadas indistintamente por la mujer o el cónyuge. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, lo podrán disfrutar indistinta, simultánea o sucesivamente, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 17 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del empleado/a público/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de 17 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo o sucesivo de los periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 17 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Corporación, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente y los empleados públicos afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Las licencias por maternidad/paternidad se cubrirán inmediatamente, excepto en los casos que se tenga que sustituir a los jefes o responsables, que se verán fórmulas alternativas, tratándose en la Comisión Paritaria.

Artículo 11.- Vacaciones

Todos los empleados/as públicos/as afectados por este Convenio tendrán derecho, por cada año natural completo de servicio activo, a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones retribuidos, o 22 días laborables anuales a elección del trabajador, o los días que proporcionalmente les correspondan. Dichas vacaciones serán disfrutadas dentro del año natural. Los casos de excedencias y licencias por asuntos propios tendrán el mismo tratamiento.

Asimismo, tendrán derecho a 1 día laborable adicional, unido al período vacacional, al cumplir 15 años de servicio, añadiéndose 1 día laborable más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días laborables por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

El período de vacaciones se disfrutará preferentemente de forma continuada, en los meses comprendidos entre Julio y Septiembre, ambos inclusive.

Como criterio general al menos 15 días de las vacaciones se disfrutarán en el período establecido anteriormente.

Cuando no puedan aplicarse los criterios señalados en este asunto, será necesario acuerdo previo entre el Ayuntamiento, Dirección de LYMA SAM, O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, el empleado/a público/a y representantes de los empleados/as públicos/as correspondientes.

En caso de disfrutar 15 días de vacaciones fuera del período establecido, por necesidades del servicio, se primará al empleado/a público/a con 2 días adicionales de descanso.

Los períodos de vacaciones anuales se disfrutarán con carácter obligatorio, no pudiendo ser sustituidos por compensación económica alguna, excepto para aquellos empleados/as públicos/as que tengan contrato de duración inferior a un año.

Cuando algún servicio municipal cierre sus dependencias dentro del período vacacional establecido en el presente Convenio Colectivo, los empleados públicos disfrutarán sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre.

Los criterios de la fijación de las vacaciones se harán de forma rotativa, excepto en aquellos casos que haya acuerdo de todos los empleados/as públicos/as de una misma Dependencia o Centro, que decidirán el procedimiento.

Los calendarios de vacaciones de los empleados públicos se publicarán en el propio Centro de trabajo, exponiéndose en los Tablones de Anuncios del mismo, en el plazo máximo de 4 meses desde el comienzo de cada año.

Artículo 12.- Incapacidad Temporal en caso de vacaciones.

Los empleados/as públicos/as que en la fecha de inicio de sus vacaciones reglamentarias se encontrasen en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), comenzarán a disfrutar dicho periodo al día siguiente a su alta médica, si ésta se produce dentro del año natural.

A los empleados/as públicos/as que una vez iniciado su periodo de vacaciones anuales, produjeran una baja por I.T., les seguirán corriendo sus vacaciones hasta su finalización. Sólo y exclusivamente se interrumpirán en las situaciones de I.T. por intervenciones quirúrgicas o atención hospitalaria.

Cuando el período de vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, adopción o lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o al disfrute del permiso, que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

CAPÍTULO IV

EXCEDENCIAS

Artículo 13.- Excedencias.

1. Excedencias voluntarias.

Cualquier empleado/a público/a fijo con una antigüedad mínima de un año de servicio podrá solicitar excedencia voluntaria, debiendo liquidar previamente los anticipos que tuviera, una vez acordada.

La petición de excedencia deberá ser informada a la Comisión Paritaria en un plazo máximo de 30 días a contar desde la fecha de solicitud. En caso de que vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado.

La excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a diez años, pudiendo pedir la reincorporación en cualquier momento, produciéndose la misma cuando haya plaza vacante u ocupada interinamente. El personal empleado público que esté en esta situación, no podrá concurrir a concursos, concursos-oposición, traslados, etc., en dicho período, en el Ayuntamiento, LYMA S.A.M. y O.A. Agencia Local de Empleo y Formación.

Dos meses antes de terminar el plazo el empleado público deberá solicitar la reincorporación y tendrá derecho a

ocupar la vacante o plaza de nueva creación que exista de su misma categoría. Si no hubiera, se le comunicará por escrito y ocupará la primera que se produzca.

El tiempo transcurrido en dicha situación no será retribuido.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado/a público/a si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

2. Excedencias para cuidado de hijos.

El personal empleado público tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos empleadas o empleados públicos generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento, la A.L.E.F. y LYMA podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

El personal empleado público en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoquen el Ayuntamiento, la A.L.E.F. y LYMA, así como concurrir a concursos, concurso-oposición, concurso de traslado y promoción interna dentro del Ayuntamiento de Getafe, computándose la antigüedad acumulada.

3. Excedencia forzosa.

Los empleados/as públicos/as que se encuentren en situación de excedencia forzosa, tienen derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante la vigencia de la misma, siendo concedida en los siguientes casos:

a) Por la designación o elección para un cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por la designación o elección para un cargo sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo.

c) Por prestar servicios en una O.N.G. en programas de ayuda humanitaria debidamente justificada.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o responsabilidad.

Los empleados/as públicos/as, que se declaren en situación de excedencia forzosa, por ser elegido Concejal del Ayuntamiento de Getafe, se les reconocerá la antigüedad mientras permanezcan en dicha situación.

4.- Excedencia excepcional.

4.1.- Los empleados/as públicos/as que venían prestando sus servicios en el Ayuntamiento de Getafe, siendo titulares de una plaza de plantilla y cuya relación laboral se establece a través de un contrato de carácter indefinido al producirse la integración en la empresa “Lyma Getafe S.A.M.”, pasaron a la situación de excedencia excepcional, permaneciendo en dicha situación siempre y cuando el Ayuntamiento de Getafe mantenga la titularidad de las acciones o capital social de “Lyma Getafe SAM” y no se produzca la extinción, cese o disolución de la empresa pública, situaciones que supondrían el fin de la excedencia excepcional y el retorno automático al Ayuntamiento de Getafe. El tiempo de permanencia en la mencionada empresa será computado a efectos de antigüedad e indemnización por jubilación.

4.2.- Durante la excedencia excepcional se podrá concurrir a concursos, concurso- oposición, concurso de traslado y promoción interna dentro del Ayuntamiento de Getafe, computándose la antigüedad acumulada y demás requisitos que se ajusten a la convocatoria.

5.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido al personal empleado público cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán

retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

6.- Excedencia por razón de violencia de género.

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

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

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

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

CAPÍTULO V

DERECHOS SOCIALES

Artículo 14.- Comisión de Área Social y Ayuda para familiares con discapacidad.

A partir de la firma de este Convenio Colectivo seguirá vigente la Comisión de Área Social del Ayuntamiento, LYMA

SAM, O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, correspondiéndole las siguientes funciones:

- *Elaboración de su propio reglamento.*
- *Participación y elaboración del baremo de concesión de ayudas.*
- *Concesión de Ayudas Sociales.*
- *Concesión de anticipos reintegrables.*

El Ayuntamiento, LYMA S.A.M. y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, abonarán al personal empleado público con hijos o hijas, cónyuge o compañero o compañera con discapacidades físicas o psíquicas y sensoriales, reconocidas como tales por la Seguridad Social o el órgano oficial correspondiente, una ayuda de 174,00-€ para el año 2008. Para el resto de años se incrementará el porcentaje que con carácter global establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, de cada ejercicio, para las retribuciones del personal al servicio del sector público.

Esta ayuda sólo podrá ser percibida por uno de los cónyuges o compañero/a, y siempre que se justifique que asisten a un centro especial de recuperación o a un centro de integración con apoyo que no tenga carácter gratuito.

Esta ayuda se percibirá sin perjuicio de las prestaciones que por la misma causa se reciban de la Seguridad Social.

Para las personas beneficiarias de programas de empleo (alumnos y alumnas trabajadores) y personal adscrito a programas de Corporaciones Locales de la A.L.E.F., será necesario que tengan una antigüedad de más de un año.

Artículo 15.- Anticipos reintegrables y a cuenta del trabajo.

El personal empleado público, sea cual fuere su régimen de contratación, tendrá derecho a recibir un anticipo reintegrable:

- **AYUNTAMIENTO DE GETAFE:** con una cuantía máxima de 2.800,00-€, a devolver en un periodo máximo de 24 meses, no pudiendo hacer uso de este derecho hasta pasado como mínimo 6 meses de haber liquidado el anterior anticipo. Para tal fin el Ayuntamiento destinará una cantidad mensual de 14.000,00-€.
- **LYMA S.A.M.:** con una cuantía máxima de 2.100,00-€, a devolver en un periodo máximo de 24 meses, no pudiendo hacer uso de este derecho hasta pasado como mínimo 6 meses de haber liquidado el anterior anticipo. Para tal fin LYMA S.A.M. destinará una cantidad mensual de 8.400,00-€.
- **O.A., AGENCIA LOCAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN:** con una cuantía máxima de 2.800,00-€, a devolver en un periodo máximo de 24 meses, no pudiendo hacer uso de este derecho hasta pasado como mínimo 6 meses de haber liquidado el anterior anticipo. Para tal fin el O.A., Agencia Local de Empleo y Formación destinará una cantidad mensual de 2.800,00-€.

El Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, y con la participación sindical, negociará con los Bancos créditos personales e hipotecarios.

El empleado/a público/a y con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de su nómina.

Dichos anticipos serán abonados de la siguiente forma:

- *El día 5 de cada mes, hasta un 30% de la nómina mensual.*
- *El día 15 de cada mes, hasta un 35% de la nómina mensual, pudiendo ser acumulado el 30% del día 5, si no se ha pedido.*

Dichas cantidades serán reintegradas por descuento en la nómina dentro del mismo mes.

La solicitud se realizará con 5 días de antelación a la fecha de la percepción. Caso de ser festivos los días señalados, se abonarán el día anterior.

Los empleados/as públicos/as tendrán derecho a percibir anticipos de paga extra en la cuantía máxima de lo que tengan devengado.

Artículo 16.- Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, prestará la asistencia jurídica necesaria a los empleados/as públicos/as en caso de conflicto externo derivado de la prestación de su servicio, obligándose a cubrir la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actividad de los mismos siendo subsidiario, salvo en el caso de manifiesta e inexcusable negligencia o conducta dolosa.

Los conductores del Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente a quienes en el cumplimiento de su servicio y a causa de accidente les fuera retirado el Carné de Conducir, pasarán a prestar servicios auxiliares dentro del mismo parque de automóviles, cuerpo o servicio mientras dure la retirada del mismo y conservando su nivel retributivo.

Si la retirada del permiso de conducir fuera definitiva, se le adaptará a otro puesto de trabajo, sin que por ello suponga merma de su percepción retributiva.

Los empleados públicos que, utilizando un vehículo por necesidades del servicio, se vieran implicados en accidente que diera lugar a un proceso judicial, tendrán derecho a asistencia jurídica proporcionada por el Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, quienes serán subsidiarios en las indemnizaciones fijadas en la Sentencia.

En caso de retirada del permiso de conducción con motivo del servicio, se facilitará abono de transporte.

Artículo 17.- Seguro de Accidentes, Responsabilidad Civil y Seguro de Vida e Incapacidad Absoluta y Permanente.

Se mantendrá el mismo Seguro de Accidentes y Responsabilidad Civil durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La indemnización por el Seguro de Vida e Incapacidad Absoluta y Permanente de los empleados/as públicos/as, será para cada uno de los años, el siguiente:

| | |
|-----------------|--------------------|
| Año 2008 | 24.000,00-€ |
| Año 2009 | 25.000,00-€ |
| Año 2010 | 25.000,00-€ |
| Año 2011 | 26.000,00-€ |

Artículo 18.- Prestaciones sociales, Ayuda a estudios y a la Natalidad.

A) Prestaciones sociales:

El fondo que se establece para atender a las necesidades sociales y justificadas de los empleados públicos, cónyuges e hijos, sin ingresos propios, y cuyas prestaciones serán exclusivamente las siguientes:

- *Gafas o cristales para gafas graduadas.*

- *Lentillas graduadas.*
- *Aparatos Auditivos.*
- *Tratamiento odontológico.*
- *Tratamiento fisioterapéutico.*
- *Tratamiento médico y hospitalario. (No cubierto por la Seguridad Social).*
- *Tratamiento médico para minusválidos.*
- *Prótesis, Plantillas y botas ortopédicas (No cubiertas por la Seguridad Social).*
- *Tratamiento médico-dietético para celíacos.*

Dicha prestación social será abonada, el 100% de la factura, no pudiendo exceder la misma, en cualquiera de los casos, por unidad familiar las cantidades anuales siguientes:

| | |
|-----------------|-----------------|
| Año 2008 | 500,00-€ |
| Año 2009 | 575,00-€ |
| Año 2010 | 600,00-€ |
| Año 2011 | 600,00-€ |

El plazo para la presentación de las solicitudes para dichas prestaciones será de dos meses a partir de la fecha de expedición de la factura que sirva de base para la reclamación de dicha prestación.

Para la tramitación de dicha prestación será requisito imprescindible el que la factura venga refrendada por un médico o especialista correspondiente.

Se establece una fórmula de antigüedad por la que sólo tendrán derecho a estas prestaciones los trabajadores con una antigüedad de seis meses.

Para las personas beneficiarias de programas de empleo (alumnos y alumnas trabajadores) y personal adscrito a programas de Corporaciones Locales de la A.L.E.F., será necesario que tengan una antigüedad de más de un año.

B) Ayuda a la natalidad:

Para los años de vigencia del presente Convenio se establece una ayuda a la natalidad y adopción de 300-€ por una sola vez, por cada hijo o hija.

C) Prestación por ayuda de estudios.

Se crea un fondo para ayuda a estudios, estableciéndose un Reglamento para su reparto, siendo las cantidades para cada uno de los años, las siguientes:

LABORALES

| | |
|-----------------|--------------------|
| Año 2008 | 13.260,00-€ |
| Año 2009 | + L.P.G.E. |
| Año 2010 | + L.P.G.E. |
| Año 2011 | + L.P.G.E. |

LYMA:

| | |
|-----------------|-------------------|
| Año 2008 | 5.100,00-€ |
| Año 2009 | + L.P.G.E. |
| Año 2010 | + L.P.G.E. |
| Año 2011 | + L.P.G.E. |

No es de aplicación este apartado para las personas beneficiarias de programas de empleo (alumnos y alumnas trabajadores y personal adscrito a programas de Corporaciones Locales de la A.L.E.F.).

Artículo 19.- Prestaciones por enfermedad.

El Ayuntamiento abonará al empleado/a público/a en situación de I.T. a causa de enfermedad común, profesional o accidente común laboral, el 100 por 100 de sus percepciones laborales fijas y pagas extraordinarias, desde el mismo instante en que cause baja hasta el mes decimotercero, inclusive.

En el caso de I.T. se arbitrarán las oportunas suplencias, a propuesta del jefe del servicio.

Se recuerda que cuando se produzca una contingencia por accidente de trabajo o I.T. por enfermedad común, el empleado/a público/a procurará comunicar telefónicamente su ausencia y la causa de ésta. Seguidamente presentarán él, familiar o persona en quien delegue, el correspondiente parte de baja, y entregará, si procede, los de confirmación, todas ellas nunca más tarde del tercer día a partir del de su expedición por el facultativo u órgano oportuno.

Artículo 20.- Economato.

Todos los empleados públicos tendrán derecho a ser incluidos como beneficiarios en el economato con el que existe acuerdo en la actualidad.

La Comisión del Área Social estudiará los posibles conciertos con un economato local y siempre que no suponga ningún gasto para el Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A. Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente.

Artículo 21.- Jubilación.

Dentro de la política de fomento del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el empleado/a público/a la edad de 65 años. La Corporación, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, procurarán cubrir las plazas que por esta razón quedarán vacantes.

Cuando un empleado/a público/a cumpla 65 años sin haber completado el periodo mínimo de carencia para tener derecho a una pensión por jubilación, podrá seguir trabajando hasta completar dicho periodo, sin superar los 70 años de edad en ningún caso.

Todos los empleados/as públicos/as podrán acogerse al Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (B.O.E. 20 de julio de 1.985) para su jubilación, salvo aquellos empleados públicos que no cumplan los requisitos mínimos para acceder al derecho de Jubilación.

Dicho Real Decreto en su artículo 1º dice textualmente "que la edad mínima de sesenta y cinco años, se rebaja a los sesenta y cuatro años para los trabajadores cuyas Empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores, en las condiciones previstas en el Real Decreto".

Al llegar su jubilación, todo empleado/a público/a con una antigüedad igual o superior a 10 años, tendrá derecho a una compensación económica en base al siguiente baremo:

| Antigüedad | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|--------------------------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| De 10 a 15 años de antigüedad | 5.157,00-€ | +LPGE | +LPGE | +LPGE |
| De 16 a 25 años de antigüedad | 7.364,00-€ | +LPGE | +LPGE | +LPGE |
| De 26 años en adelante | 8.101,00-€ | +LPGE | +LPGE | +LPGE |

Se incrementarán 300,50.-€ por cada año que supere los 26 de servicio en el momento de la jubilación.

Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada, para aquellos empleados/as públicos/as que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente deseen dar por finalizada su relación laboral, estableciendo el siguiente baremo de indemnizaciones:

| Edad | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|----------------|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| 60 años | 15.463,00-€ | +LPGE | +LPGE | +LPGE |
| 61 años | 13.426,00-€ | +LPGE | +LPGE | +LPGE |
| 62 años | 12.068,00-€ | +LPGE | +LPGE | +LPGE |
| 63 años | 10.709,00-€ | +LPGE | +LPGE | +LPGE |

La Corporación, LYMA SAM y O.A. Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, procurará cubrir las plazas que queden vacantes por jubilación anticipada.

Jubilaciones parciales:

Las jubilaciones parciales, se autorizarán siempre que lo solicite el trabajador/a, excepto en los casos de

responsables de servicio que serán estudiadas en la Comisión Paritaria.

En el O.A. Agencia Local de Empleo y Formación quedan exceptuados de este artículo los trabajadores contratados y afectados por los convenios que se realicen con las distintas administraciones, INEM, CAM, UE, etc. sobre proyectos de empleo.

CAPÍTULO VI

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y VESTUARIO

Artículo 22.- Prevención de riesgos laborales

En todo lo relativo a prevención de riesgos laborales, al objeto de promover la seguridad y la salud de los empleados públicos, serán de aplicación la Ley 30/1.995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales que contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

El Comité de Seguridad y Salud en el Ayuntamiento de Getafe y el O.A. Agencia Local de Empleo y Formación será único, y estará constituido por siete miembros, elegidos entre los delegados del Comité de Empresa y la Junta de Personal y se regirá por su propio reglamento, que se incluirá como Anexo.

El Comité de Seguridad y Salud de LYMA SAM quedará constituido como establece la Ley 30/95, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Se crea una partida presupuestaria de 30.000 € para la prevención de riesgos laborales, que se verá incrementada en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio conforme a la L.P.G.E.

Para LYMA S.A.M., dicha partida presupuestaria será de 10.000 €, la cual se verá incrementada en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio conforme a la L.P.G.E.

Inclusión de protocolo de coordinación con empresas contratadas en materia de Prevención de riesgos laborales.

Anexo de protocolo de actuación para acoso moral en el trabajo.

Anexo sobre vestuario.

Anexo Plan de Prevención del Ayuntamiento.

Incluir como anexo el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud.

Se realizarán acciones formativas surgidas de las Evaluaciones Iniciales de Riesgos ya realizadas en todos los servicios del Ayuntamiento.

Artículo 23.- Salud Laboral.

A.- Salud Laboral.

A los empleados/as públicos/as con trabajo continuado ante la pantalla de datos se les efectuará un reconocimiento oftalmológico específico en relación con su trabajo. El Comité de Seguridad y Salud fijará la periodicidad del mismo.

B.- Accidentes laborales.

Todos los empleados/as públicos/as del Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, serán informados por escrito del lugar o lugares a donde deban dirigirse en caso de accidente laboral, así como los requisitos que les pueden exigir para ser atendidos con carácter de urgencia. En caso necesario, el médico/a de empresa acompañará al interesado.

C.- Reconocimiento médico.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los empleados/as públicos/as, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento en un plazo máximo de 30 días o cuando las pruebas complementarias estén desarrolladas, finalizadas o evaluadas. Dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el empleado público justifique documentalmente que se encuentra sometido al oportuno informe médico adecuado.

Será obligatorio el previo reconocimiento médico para los empleados/as públicos/as de nuevo ingreso y después de una baja, enfermedad o accidente superior a 6 meses, así como en el caso de excedencia o permiso superior a un año.

La periodicidad de este reconocimiento podría disminuirse o aumentarse cuando a criterio facultativo se haga oportuno.

Se proveerá a todos los empleados/as públicos/as de una cartilla médica donde consten los resultados de los reconocimientos, que será de su propiedad exclusiva.

Artículo 24.- Vestuario.

Cada centro de trabajo dispondrá de los medios necesarios para el aseo personal de cada empleado/a público/a (vestuario, taquillas, etc.).

Los lugares destinados para guardar el material de limpieza de los edificios reunirán como mínimo las condiciones higiénicas y de seguridad imprescindibles para su uso.

Todas las dependencias contarán con servicios higiénicos (WC, duchas y lavabos) con agua corriente y caliente, garantizándose la limpieza de los mismos.

Se dotará a todos los servicios que sea preciso de la ropa de trabajo necesaria para el desarrollo de sus funciones,

renovándose según desgaste, y entregándose a cambio la ropa deteriorada.

La periodicidad y el número de prendas de trabajo a entregar se negociará con el órgano de representación de los empleados/as públicos/as, siendo anexionados a este Convenio Colectivo los acuerdos alcanzados.

De no respetarse los plazos de entrega de la ropa, no se podrá obligar a los empleados/as públicos/as a llevar dicha ropa de trabajo.

La Corporación, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, realizarán la limpieza de la ropa de trabajo de todos los empleados/as públicos/as, que por su especificidad implique el uso de productos tóxicos y contaminantes.

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN

Artículo 25.- Formación.

1.- Se establece la Comisión de Formación para el Ayuntamiento y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación y la Comisión de Formación de LYMA S.A.M., respectivamente, con atribuciones y competencias en esta materia, según el reglamento que se anexiona a este Convenio.

a) La cuantía global para el personal laboral serán los siguientes:

AYUNTAMIENTO:

| | |
|-----------------|--------------------|
| Año 2008 | 35.930,00-€ |
| Año 2009 | +LPGE |
| Año 2010 | +LPGE |

Año 2011 +LPGE

LYMA:

| | |
|-----------------|--------------------|
| Año 2008 | 23.954,00-€ |
| Año 2009 | +LPGE |
| Año 2010 | +LPGE |
| Año 2011 | +LPGE |

O.A. A.L.E.F.:

| | |
|-----------------|-------------------|
| Año 2008 | 2.448,00-€ |
| Año 2009 | +LPGE |
| Año 2010 | +LPGE |
| Año 2011 | +LPGE |

Quedarán excluidos de estos fondos de formación, las personas beneficiarias de programas de empleo (alumnos y alumnas trabajadores) y personal adscrito a programas de Corporaciones Locales de la A.L.E.F., así como el personal empleado público con contrato de circunstancias de la producción (acumulación de tareas).

Las partes firmantes negociarán un nuevo baremo para ayudas a la formación.

Formación básica en igualdad de género, e igualdad de condiciones para toda la plantilla. Incluir en todos los cursos el tratamiento de la igualdad.

Adecuación del plan de formación a las competencias a desarrollar en el puesto de trabajo y formación para la promoción.

2.- Todos los empleados/as públicos/as tendrán derecho a perfeccionarse profesionalmente, para ello a través de la Delegación de Personal de cada entidad se abordarán procesos en orden a la optimización de recursos humanos, habilitando con dicho fin fondos anuales suficientes para acometer planes generales y particulares de reciclaje

profesional, actualización funcional, formación básica y complementaria e innovación tecnológica.

3.- Para facilitar la formación y el reciclaje profesional el Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, se comprometen a adoptar las siguientes medidas:

a) Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional en Centros Oficiales, siendo aplicable el art. 10.1.f) de este Convenio.

b) Concesión de horas retribuidas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de los centros del propio Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, y el contenido del mismo, esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración. Dichos cursos serán autorizados cuando la gestión del servicio y organización del trabajo lo permitan.

c) Concesión de permisos no retribuidos hasta un máximo de 3 meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, relacionados con sus funciones y siempre que la gestión del servicio y organización del trabajo lo permitan.

d) Los cursos de capacitación profesional o reciclaje para adaptación a un nuevo puesto de trabajo, o implantación de nuevas tecnologías que determine el Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, serán planificados por el Departamento de Personal correspondiente, siendo informada la Comisión de Formación. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

Las calificaciones obtenidas en dichos cursos constarán en el expediente personal del trabajador para la

promoción del mismo a categorías superiores, de acuerdo con la legislación vigente.

Comisión de Formación Continua

En virtud del Acuerdo Administración-Sindicatos de 15 de Septiembre de 1.994, esta Comisión (compuesta por los representantes de laborales y funcionarios) elaborará, aprobará y realizará el seguimiento y valoración del Plan Anual de Formación Continua, basado en el estudio que deberá realizarse sobre las necesidades formativas de los empleados públicos, que se presentará para su subvención a la Comisión General para la Formación Continua para las Administraciones Públicas.

En dicho Plan tendrán cabida acciones formativas dirigidas a la mejora de competencias y cualificaciones de los empleados/as públicos/as que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios de la Administración con la formación individual, la motivación del empleado público y su promoción profesional.

Las calificaciones obtenidas tendrán el mismo tratamiento que en los apartados anteriores.

En el Plan de Formación Continua, se contará con la A.L.E.F. y con los sindicatos mayoritarios para organizar acciones formativas (dos por cada sindicato) que sean impartidos por expertos y sean competitivos y con arreglo a la Ley vigente.

CAPÍTULO VIII

CONDICIONES DE TRABAJO, EMPLEO PÚBLICO Y PROMOCIÓN INTERNA

Artículo 26.- Relación de Puestos de Trabajo y Oferta de Empleo Público.

La plantilla orgánica y la R.P.T. aprobados y presupuestados por la Corporación, y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, constituyen la base sobre la que se establece la Oferta Pública de Empleo anual (O.E.P.).

Las vacantes que se produzcan en el Ayuntamiento y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, por cualquier causa, así como las plazas de nueva creación, formarán la Oferta de Empleo Pública que tendrá un carácter selectivo y se concentrará principalmente en aquellos sectores funcionales y de categorías profesionales que se consideren prioritarios en la línea de consolidación del empleo temporal, convirtiéndolo en fijo en la medida que los puestos de trabajo atiendan necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural.

Una vez aprobada la Plantilla por la Corporación y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, se negociarán con el Comité de Empresa correspondiente de los empleados públicos los planes de la Oferta de Empleo Pública, incluyendo el número de plazas y la forma de selección.

La Corporación y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, tenderán a la normalización de la O.E.P. con carácter anual, (aprobación, publicación, desarrollo, contratación), evitando interinidades y temporalidades superiores a este período.

El 50% de estas plazas de la OEP, se reservará para Promoción Interna entre los trabajadores fijos del Ayuntamiento y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, que reúnan todos los requisitos establecidos en las Bases.

Cuando en una categoría sólo exista una plaza se considerará que está incluida en el 50% dedicado a Promoción Interna.

En la elaboración de la O.E.P. se estudiará la posibilidad de destinar un 3% de las plazas a trabajadores discapacitados, hasta conseguir un 2% sobre la plantilla.

El sistema de selección de acceso se proveerá mediante concurso, concurso-oposición u oposición libre, y se realizará bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como de publicidad.

La Corporación y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, podrá reservar para proveer mediante libre designación las plazas que supongan dirección o jefatura, debiendo incluirlas en el Catálogo de Puestos de Trabajo.

Cuando se produzcan vacantes o ampliación de plantilla en servicios donde haya trabajadores contratados a tiempo parcial, la Comisión Paritaria estudiará la ampliación de los contratos existentes en lugar de realizar nuevas contrataciones.

La Delegación de Personal correspondiente, facilitará a la Comisión Paritaria en el primer mes del año, el listado de jubilaciones que se van a producir durante el mismo, y trimestralmente un listado de incidencias que se hayan producido (peticiones de jubilación anticipada, fallecimientos, incapacidad, etc.).

Se crea una Mesa de Negociación que se constituirá a la firma del Convenio Colectivo para tratar la Relación de Puestos de Trabajo, Promociones Internas y Traslados, dándose un plazo de 6 meses para elaborar los documentos que se incorporarán al Convenio Colectivo, sustituyendo los apartados que entren en contradicción.

En cuanto a la planificación de Recursos Humanos se estará a lo que dice el Estatuto Básico del Empleado Público en sus artículos 69 a 71.

La elaboración de la R.P.T. se realizará de acuerdo con la ley.

La Corporación y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, tenderán a la normalización y ejecución en el plazo máximo de tres años de las ofertas de empleo público, como establece el artículo 70 del E.B.E.P.

Respecto al acceso a la función pública y promoción interna vertical y horizontal, se estará a lo que dice el E.B.E.P en sus artículos 55 a 62.

Se crea una Comisión para elaborar un Plan de RR.HH. que recoja entre otros los siguientes temas:

- **Carrera profesional**
 - **Carrera horizontal**
 - **Carrera vertical**
 - **Carrera interna vertical**
 - **Carrera interna horizontal**
- **Establecer pautas de acceso a la Función Pública.**
- **Sistema de provisión de puestos de trabajo.**
- **Reglamento de gestión de las listas de espera.**
- **Reglamento de traslados.**
- **Normas de acceso y provisión de puestos funcionales (artículos 47 y 48 del Convenio).**
- **Modificación del Reglamento de Conserjes.**
- **Estudio de aplicación de la evaluación del desempeño, incluyendo los trienios.**

La Comisión se constituirá una vez firmado el Convenio y aprobado por la Junta de Gobierno Local, estableciéndose calendario y prioridades, según necesidades o urgencia de temas a tratar, por acuerdo de ambas partes.

Artículo 27.- Comisión de Selección y Acceso a la Función Pública y Traslados.

Se crea la Comisión de selección y acceso a la Función Pública en el Ayuntamiento y O.A. Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, que será paritaria en su composición y cuyas funciones entenderá de las siguientes:

- a) Oferta Pública de Empleo.*
- b) Relación de Puestos de Trabajo.*
- c) Catálogo de Puestos de Trabajo y valoración de puestos de trabajo.*
- d) Bases de selección.*
- e) Tribunales de selección.*
- f) Promoción Interna*
- g) Traslados.*
- h) Permutas.*
- i) Contratación temporal y listas de espera.*
- j) Habilitaciones, trabajos de superior categoría.*
- k) Seguimiento de los acuerdos entre la Administración, Sindicatos que afecten a los empleados públicos.*

Traslados:

Podrán solicitar traslados cualquier empleado/a público/a fijo, que lleve al menos un año de servicio prestado, contando desde la firma del contrato, hasta el último día de plazo de presentación de instancias y que no se haya trasladado de forma voluntaria en un plazo de dos años. Para poder ejercer este derecho, tendrá que poseer la misma categoría profesional de la vacante.

Los empleados/as públicos/as que deseen trasladarse, lo solicitarán al Departamento de Personal por escrito, el cual elaborará un baremo y lo propondrá a la Comisión de Selección y acceso a la Función Pública (en LYMA al Comité de Empresa), utilizando alguno o algunos de los siguientes criterios u otros que se establezcan:

- Mayor tiempo sin trasladarse.*
- Mayor antigüedad en la categoría del solicitante.*

- *Mayor antigüedad del solicitante en el Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A. Agencia Local de Empleo y Formación.*
- *Curso de Formación.*
- *Mayor antigüedad en la Administración o LYMA SAM.*
- *Mayor edad, etc.*
- **Preferencia de elección, cuando exista vacante, de turnos y horarios de trabajo para las personas trabajadoras con familiares dependientes a cargo, hijos e hijas menores de 14 años, o con discapacidad.**

Todo cambio de puesto de trabajo, a requerimiento del Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A. Agencia Local de Empleo y Formación deberá ser justificado y notificado al empleado público y tratado en la Comisión de Selección y Acceso a la Función Pública y el Comité de Empresa, respectivamente, previamente.

Cuando se produzcan vacantes en un servicio, y haya empleadas o empleados públicos contratados a tiempo parcial, la Comisión de Selección y Acceso a la Función Pública, estudiará la ampliación de los contratos, en lugar de realizar nuevas contrataciones en el caso del Ayuntamiento. En LYMA S.A.M. se estudiará por la Dirección y las secciones sindicales firmantes del Convenio.

Cuando se produzcan vacantes por fallecimiento, la Corporación, LYMA SAM y O.A. Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, estudiará cada caso, siendo tratado en la Comisión de Selección y Acceso a la Función Pública y con el Comité de Empresa en el caso de LYMA.

Artículo 28.- Permutas.

No existiendo causa razonable que lo impida, se autorizarán las permutas de los puestos de trabajo o turnos entre los empleados/as públicos/as de la misma categoría, nivel y condiciones laborales.

Artículo 29.- Promoción Interna.

En la provisión de plazas por Promoción Interna la selección de empleados públicos se realizará entre los empleados/as públicos/as fijos y fijos discontinuos que reúnan los requisitos establecidos en la Convocatoria.

El sistema de selección de Promoción Interna se proveerá mediante Concurso-Oposición. Observando los principios de igualdad, méritos y capacidad, así como de publicidad en la O.E.P., en el caso del Ayuntamiento.

Las plazas de Promoción Interna, cuyas categorías sean Oficial 1ª, Oficial 2ª y Ayudante, se atenderán a los siguientes criterios de selección:

- Realización de una prueba práctica relacionada con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir.*
- Valoración de los años de servicio prestados en la categoría profesional que se ostenta.*
- Valoración de Cursos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar.*

Artículo 30.- Bases de Selección.

Las Bases para todos los procesos selectivos serán elaboradas por el Departamento de Personal, que las remitirá al Comité de Empresa para su consideración, el cual podrá presentar propuestas de modificación en los quince días siguientes a su entrega. Tras ese período se celebrará una reunión entre ambas partes, a fin de unificar criterios, sometiéndoles posteriormente a la aprobación a su Órgano correspondiente, asimismo se remitirá copia a las Centrales Sindicales para su consideración.

Artículo 31.- Tribunales de Selección.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus integrantes y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

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

Los sindicatos propondrán al Concejal Delegado de Función Pública dos personas para su inclusión en el Tribunal que reunirán los requisitos anteriores.

Los Tribunales de Selección estarán formados por un número impar de miembros, no inferior a siete.

Artículo 32.- Selección de Personal para contratación temporal.

En las Convocatorias de pruebas selectivas para cubrir las vacantes del personal fijo se establecerá una Lista de Espera, por orden de puntuación, con los candidatos que no resulten seleccionados en la última fase del proceso selectivo. Con esta lista se cubrirán las plazas de régimen temporal.

Cuando se hubiera agotado, o no existiera Lista de Espera, se convocará un proceso selectivo. El Departamento de Personal elaborará las bases del mismo, que se expondrá en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, y el plazo de presentación de instancias será de diez días como mínimo.

Cuando la situación tuviera un carácter urgente, y no se den las condiciones del párrafo anterior, se solicitará al O. A. Agencia Local de Empleo y Formación la selección para crear una lista de espera.

Los anteriores apartados no son de aplicación a LYMA SAM quedando este artículo como sigue:

En las convocatorias de pruebas selectivas para cubrir las vacantes por personal temporal, se actuará de acuerdo con el documento "Contrataciones Temporales", que se anexiona al presente Convenio.

El Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, se comprometen a no utilizar las Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 33.- Trabajos de Superior Categoría.

A todo empleado/a público/a que esté realizando trabajos de superior categoría a la de su contrato, se le abonará la diferencia salarial correspondiente, siempre que realicen la oportuna reclamación.

Los Jefes de Servicio no podrán decidir unilateralmente la realización por un empleado público, de trabajos de superior categoría, debiendo decidir la Delegación de Personal y comunicárselo a los representantes de los trabajadores en el plazo de 15 días.

Cuando se reestructure un Departamento o Servicio sin que se produzcan creaciones de nuevas plazas, los empleados/as públicos/as de dicho departamento o servicio y los que tengan las mismas condiciones laborales, accederán a las plazas de superior categoría mediante examen, siempre que acrediten una antigüedad mínima de un año.

Artículo 34.- Condiciones de Trabajo.

Los empleados/as públicos/as no podrán ser discriminados, a efectos de trabajo, salario y funciones, por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato, idiomas, etc.

Los empleados/as públicos/as no podrá realizar ningún trabajo en régimen de destajo.

Las empleadas y los empleados públicos de Mantenimiento, Parques y Jardines, Vía y Obras, Limpieza Viaria y análogos, de acuerdo con los criterios de emisión de alerta que se aplican serán los realizados por la Agencia Estatal de Meteorología según Real Decreto 1477/2004, podrán dejar de realizar sus funciones profesionales siempre y cuando haya una situación climatológica crítica y como consecuencia de este índice climatológico extremo, suponga una penosidad visible. En el supuesto de existir discrepancias en cuanto a la condición de penosidad habrá de oírse a las delegadas y delegados de seguridad y salud.

En este caso, en el O.A. Agencia Local de Empleo y Formación se empleará a todos los empleados/as públicos/as en labores que puedan realizarse bajo cubierto, o se recuperarán las horas de formación.

A los alumnos/as y trabajadores/as de Escuela Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios, se les respetará el porcentaje de jornada de formación correspondiente a cada proyecto y aprobado en Junta Rectora.

CAPÍTULO IX

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 35.- Estructura del Salario.

Los conceptos salariales previstos en el presente Convenio serán:

- Salario base.*
- Complementos.*
- Personales: Antigüedad.*

- De Puesto de trabajo: *Nocturnidad, quebranto de moneda, fiestas nacionales y locales y Plus de Peligrosidad.*

Estos complementos son de índole funcional y sus percepciones dependen exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Artículo 36.- Retribuciones.

Las retribuciones para cada uno de los años de vigencia del Convenio serán las que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo.

Siempre que lo permita la legislación vigente se establecerá una cláusula de revisión salarial, de diciembre sobre diciembre, para cada uno de los años de vigencia del Convenio, I.P.C. real de cada año menos todos los conceptos retributivos que contemple la L.P.G.E. de cada año y que hayan sido aplicados en los distintos conceptos retributivos de este Convenio, consolidando en tablas salariales.

Este apartado no será de aplicación para las personas beneficiarias de programas de empleo (alumnos y alumnas trabajadores y personal adscrito a programas de Corporaciones Locales de la A.L.E.F.).

Artículo 37.- Complemento de Antigüedad.

El Complemento salarial de antigüedad de todos los empleados públicos, se realizará por bienios y quinquenios. Se hará efectivo a partir del mes a aquél en el que cumpla la fecha del primer contrato, aunque se le hubiere hecho fijo con posterioridad y siempre que exista continuidad en los mismos.

El valor de cada bienio y quinquenio para el año 2008, será el siguiente y referido a 14 mensualidades:

- 1 bienio..... 26,83-€
- 2 bienios..... 53,65-€
- 1 quinquenio..... 107,30-€
- 2 quinquenios.... 160,95-€
- 3 quinquenios.... 214,60-€
- 4 quinquenios.... 268,25-€
- 5 quinquenios.... 321,90-€
- 6 quinquenios... 375,55-€

Los períodos de tiempo arriba expresados deberán entenderse como sigue:

- 1 bienio se cumple a los 2 años.
- 2 bienios se cumplen a los 4 años.
- 1 quinquenio se cumple a los 9 años.
- 2 quinquenios se cumplen a los 14 años.
- 3 quinquenios se cumplen a los 19 años.
- 4 quinquenios se cumplen a los 24 años.
- 5 quinquenios se cumplen a los 29 años.
- 6 quinquenios se cumplen a los 34 años.

Quienes cumplan un bienio de antigüedad, cobrarán por este concepto 26,83-€.

Quienes cumplan 2 bienios de antigüedad cobrarán por este concepto 53,65-€, exclusivamente. Esto significa, que la cantidad correspondiente al 2º bienio no incrementa la del primero.

Quienes cumplan un quinquenio cobrarán por este concepto 107,30-€, exclusivamente. Esto significa que la cantidad correspondiente al primer quinquenio no incrementa el primero y segundo bienio.

Para el 2º, 3º, 4º, 5º y 6º quinquenios, se procederá de la misma forma, y así sucesivamente.

Para el año 2009 el personal laboral del grupo B pasará a cobrar trienios del grupo B del personal funcionario.

Para el año 2010 el personal laboral del grupo A pasará a cobrar trienios del grupo A del personal funcionario.

El personal empleado público de los grupos E, D y C, percibirán trienios del grupo C como el personal funcionario.

Artículo 38.- Complemento de Nocturnidad y Peligrosidad.

Se considerará horario nocturno, el tiempo de trabajo efectivo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y tendrá una retribución específica de un 25% sobre el salario base hora.

El personal municipal que tengan que realizar tareas que resulten especialmente peligrosas por las funciones de poda, y en el que los pies del personal empleado público se hallen a una altura superior a 2,50 metros, tendrán la consideración de actividad peligrosa a efectos de este plus, y se les abonará un Complemento consistente en un 20% sobre el salario base hora, exclusivamente durante el tiempo que realicen estos trabajos. En el supuesto de existir discrepancias en cuanto a la peligrosidad del trabajo habrá de oírse a las delegadas y delegados del Comité de Seguridad y Salud.

Este apartado no será de aplicación para las personas beneficiarias de programas de empleo (alumnos y alumnas trabajadores y personal adscrito a programas de Corporaciones Locales de la A.L.E.F.).

Artículo 39.- Complemento de Quebranto de Moneda.

Se establece un Complemento por "Quebranto de Moneda" para los empleados públicos que de forma

continuada tengan que recaudar o administrar fondos económicos de manera individual, ajustándose esta percepción a los siguientes criterios:

- **Situación constante y diaria superior a 18.030,36-€/mes, se percibirá: 161,32-€/mes.**
- **Situación constante y diaria superior a 601,01-€/mes e inferior a 18.030,36-€/mes, se percibirá:**

Año 2008: 42,51-€/mes

Años 2009 a 2011: más L.P.G.E.

- **Situación parcial o temporal, 21,28-€/mes.**

Años 2009 a 2011: más L.P.G.E.

La percepción cesará en el momento que desaparezca la situación objeto del citado complemento.

Artículo 40.- Complemento por Fiestas Estatales, Autonómicas y Locales y Complemento por trabajos los días 1 de enero, 24, 25 y 31 de diciembre.

El personal empleado público de LYMA S.A.M. que en su jornada laboral tengan que trabajar en día festivo (estatal, autonómica o local exclusivamente), percibirán la cantidad de 74,29-€ por día realizado, para el año 2008.

Para el año 2009 ... 80,00-€/día trabajado

Para el año 2010 ... 85,00-€/día trabajado

Para el año 2011 ... 90,00-€/día trabajado

El personal empleado público que tengan que trabajar el día 1 de enero y los días 24, 25 y 31 de diciembre de 2008, percibirán la cantidad de 74,29-€ por día realizado.

Para el año 2009 ... 80,00-€/día trabajado

Para el año 2010 ... 85,00-€/día trabajado

Para el año 2011 ... 90,00-€/día trabajado

Los días con derecho a percibir el complemento de fiestas quedan como sigue:

- **Año 2008:** días 1 de enero, 24, 25 y 31 de diciembre.
- **Año 2009:** además de las anteriores más dos fiestas a elegir por la empleada o empleado público, entre las que trabaje por su calendario.
- **Año 2010:** además de las anteriores más dos fiestas a elegir por la empleada o empleado público, entre las que trabaje por su calendario.

Artículo 41.- Complemento por Asistencia a Juicios.

Los empleados/as públicos/as por su personación en cada juzgado fuera de su jornada de trabajo e indistintamente de la ubicación de los mismos, en el caso de un conflicto externo derivado de la prestación de su servicio, y no sea por motivos laborales profesionales, etc., cuyo conocimiento sea un Juzgado de lo Social o Contencioso-Administrativo, percibirán las cantidades que se indican a continuación, en concepto de indemnización. Cuando sea dentro o fuera de su jornada de trabajo, se abonará el kilometraje o el transporte público correspondiente, con un máximo de 65 Km. ida y vuelta.

Para el año 2009 ... 45,00-€

Para el año 2010 ... 50,00-€

Para el año 2011 ... 50,00-€.

Artículo 42.- Pagas Extraordinarias.

Todos los empleados/as públicos/as afectados por el vigente Convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

La cuantía de cada una será por los conceptos retributivos siguientes:

- *Salario base (mensual).*

- *Antigüedad (mensual).*

Se devengará con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo por un sexto y cada día por un ciento ochentavo, del importe que en la fecha de su devengo hubiera correspondido.

b) En caso de cese, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese en cuantía proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado.

Artículo 43.- Horas Extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

El número de horas extraordinarias por empleado/a público/a no podrá ser superior a ochenta al año, quedando exceptuados los servicios especiales y situaciones para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. No se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso.

La Jefatura de Personal informará mensualmente al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

La Corporación y LYMA SAM, respectivamente, procurarán proceder a la creación de un nuevo puesto de trabajo por cada 900 horas extraordinarias estructurales.

La valoración económica de la hora extraordinaria se obtendrá de aplicar los porcentajes al valor hora ordinaria, según la siguiente fórmula:

$$\text{- Valor hora ordinaria} = \frac{\text{Salario base anual}}{\text{Jornada Laboral}}$$

La compensación económica de la hora extraordinaria será de la siguiente forma:

- *Hora extraordinaria diurna = 175% valor hora ordinaria.*
- *Hora extraordinaria nocturna o festiva = 200% valor hora ordinaria.*
- *Hora extraordinaria nocturna y festiva = 225% valor hora ordinaria.*

A solicitud del empleado/a público/a la Corporación, LYMA SAM u O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, podrán conceder la compensación equivalente en tiempo libre en lugar de realizar su abono, previo informe favorable del servicio.

Dicha compensación cuando sea en tiempo libre será:

- *Hora extraordinaria diurna = 1 hora y 45 minutos.*
- *Hora extraordinaria nocturna o festiva = 2 horas.*
- *Hora extraordinaria nocturna y festiva = 2 horas y 15 minutos.*

Artículos 44.- Dietas.

Cuando por razón del servicio, el empleado público haya de efectuar desplazamiento a localidad distinta de aquella donde presta sus servicios, devengará las dietas correspondientes.

Durante la vigencia del presente Convenio, las dietas se ajustarán a lo establecido legalmente, cuyo valor actual según R.D. 462/2002 de 24 de Mayo sobre Indemnizaciones por razón del servicio, son las siguientes:

| | Alojamiento | Manutención | Dieta entera |
|----------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Grupo 2 | 65,97-€ | 37,40-€ | 103,37-€ |
| Grupo 3 | 48,92-€ | 28,21-€ | 77,13-€ |

Artículos 45.- Kilometraje.

*Todos los empleados/as públicos/as que en el desarrollo de su trabajo efectúen desplazamientos con su propio vehículo, percibirán por el concepto de kilometraje la cantidad de **0,19-€** por kilómetro.*

Artículo 46.- Abono de la Nómina.

Las retribuciones serán abonadas mensualmente mediante Nómina que reflejará con absoluta claridad todos los conceptos retributivos. Asimismo reflejará los conceptos por los cuales se produzcan descuentos (retrasos, ausencia al trabajo, etc.).

La Corporación, LYMA SAM, y O.A. Agencia Local de Empleo y Formación, harán efectivo el importe de la Nómina antes de final de cada mes mediante transferencia bancaria a la entidad financiera que designe el trabajador.

En los casos en que resulte imposible el cobro por transferencia, debidamente acreditados, se entregará al trabajador un cheque nominativo.

El modelo de Nómina será el que figura en el Anexo I.

Artículo 47.- Normas de Acceso y Remoción a Puestos Funcionales.

Aquellos puestos de trabajo que reúnan las características que señala el artículo 47 tendrán el carácter de

funcionales, estando clasificados a efectos de provisión como de libre designación.

La provisión de los puestos funcionales se realizará al margen de los turnos de traslados y Promoción Interna. Se cubrirán mediante convocatoria interna a la que podrán concurrir todos los empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Getafe, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, con relación jurídico-laboral de carácter indefinido y en situación de servicio activo.

El Tribunal selecciona el candidato de entre quienes reúnan los requisitos mínimos exigidos, siendo el Alcalde-Presidente, Dirección de LYMA SAM, Presidente del O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, o personas en quien delegue, respectivamente, quien hará el nombramiento.

La remoción de puesto funcional clasificado como libre designación, tendrá carácter discrecional.

Producida la remoción del puesto, el empleado público volverá a realizar las tareas propias de su categoría profesional, con las retribuciones que a éste le correspondan, dejando de percibir el Complemento del puesto funcional.

Artículo 48.- Complemento de Puesto Funcional.

Se entiende por puesto funcional aquél en el que las tareas desempeñadas excedan de las propias de cualquier categoría profesional.

Para su catalogación, deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) Responsabilidad sobre el trabajo Grado de complejidad técnica y de repercusión sobre programas, procesos, equipos y bienes.

b) Mando directo sobre equipo de empleados/as públicos/as:

- Número de empleados/as públicos/as sobre el que se ejerce el mando.

- Área de actividad y contenido funcional sobre la que se ejerce el mando.

c) Especial concurrencia de diversas actividades de compleja coordinación y contenido multidisciplinar.

d) Combinación de criterios anteriores.

Además de los puestos funcionales catalogados en el presente Convenio, se podrán catalogar otros nuevos, previa información y debate en la Comisión Paritaria.

PUESTOS FUNCIONALES EN EL AYUNTAMIENTO DE GETAFE

- *Coordinador/a de Profesores de Educación Adultos.*
- *Coordinador General Salud, Consumo y Drogas.*
- *Director/a Escuelas Infantiles.*
- *Coordinador/a Técnica de Enseñanza.*
- *Coordinadores de Enseñanza.*
- *Directores de Centros Cívicos*
- *Coordinador/a del SIAJ*
- *Director Escuela Música “Maestro Gombau”*
- *T.S.A.E. Jefe Negociado Laboratorio.*

CAPÍTULO X

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49.- Faltas y Sanciones.

Las faltas disciplinarias de los empleados/as públicos/as cometidas con ocasión o consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves,

Dichas faltas siempre se juzgarán con carácter correctivo y no represivo.

a) Serán faltas leves:

a.1.- Tres faltas de puntualidad durante el mes sin que exista justificación.

a.2.- La no comunicación en el mismo día de la falta al trabajo.

a.3.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada hasta 2 días al mes en un plazo de treinta días.

a.4.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido del que no se derive un perjuicio grave para las cosas o las personas.

a.5.- No remitir en el plazo de tres días la baja por enfermedad o accidente, o no cursar los sucesivos partes de confirmación de la baja, salvo error administrativo.

a.6.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.7.- El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios, y de la ropa de trabajo.

a.8.- La no utilización, durante la jornada laboral, del equipo personal de trabajo, sin causa justificada.

b) Serán faltas graves:

b.1.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 3 días en un plazo de 30 días según acuerdo de la Comisión Paritaria de 10-7-89.

b.2.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de 4 a 7 días en un plazo de 30 días según acuerdo de la Comisión Paritaria de 10-7-89.

b.3.- El incumplimiento deliberado de las instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.

***b.4.-** El incumplimiento o abandono de las normas de Seguridad y Salud establecidas en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud e integridad física del propio empleado/a público/a o de otros empleados/as públicos/as.*

***b.5.-** La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.*

***b.6.-** El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.*

***b.7.-** La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentación del servicio.*

***b.8.-** La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros e inferiores.*

***b.9.-** La reincidencia de tres faltas leves.*

***b.10.-** La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia o permanencia en el trabajo. En este caso, y probada la connivencia, se sancionará tanto al empleado/a público/a que realice el hecho como al suplantado.*

***b.11.-** La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá en todo caso que existe falta muy grave, cuando el empleado/a público/a declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajo realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.*

***b.12.-** La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.*

***b.13.-** La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo*

en el Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente.

***b.14.-** El abuso de autoridad o arbitrariedad en el ejercicio de cualquier relación jerárquica sobre el empleado/a público/a de inferior categoría.*

c) Serán faltas muy graves:

***c.1.-** Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante siete días o más en un plazo de 30 días según acuerdo de la Comisión Paritaria de 10-7-89.*

***c.2.-** Las faltas reiteradas de asistencia al trabajo no justificadas durante más de tres días en un plazo de 30 días según acuerdo de la Comisión Paritaria de 10-7-89.*

***c.3.-** El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.*

***c.4.-** La reincidencia en faltas graves en el periodo de un año.*

***c.5.-** El hurto de bienes de los demás empleados/as públicos/as y del Ayuntamiento, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente.*

***c.6.-** El acoso sexual a cualquier empleado/a público/a.*

***c.7.-** El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.*

***c.8.-** El entorpecimiento de la acción sindical.*

***c.9.-** La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.*

***c.10.-** El ejercicio de actividades públicas o privadas sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad al órgano competente para su concesión.*

c.11.- Actos o expresiones de violencia verbal ó físicas, que signifiquen una clara pérdida de respeto a los superiores, compañero o inferiores.

c.12.- La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por los subordinados o viceversa.

c.13.- La utilización de las nuevas tecnologías en materia de grabación y reproducción, tanto de imagen como de sonido y la posterior utilización, con el fin de humillar o vejear a otra persona.

c.14.- El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución, en el ejercicio de la función pública.

c.15.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c.16.- El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

c.17.- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

c.18.- La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

c.19.- La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

c.20.- El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

c.21.- La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

c.22.- La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

c.23.- La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

c.24.- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.25.- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

c.26.- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

c.27.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

c.28.- El acoso laboral.

c.29.- También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes

Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

SANCIONES

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- *Amonestación por escrito.*
- *Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.*
- *En todo caso descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad injustificada.*

b) Por faltas graves:

- *Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.*
- *Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de acceso en un período de hasta un año.*

c) Por faltas muy graves:

- *Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.*
- *Separación definitiva del servicio o despido.*
- *En caso de despido improcedente dictaminado por Sentencia de los Juzgados de lo Social, por sanción de falta muy grave, será el empleado público el que opte por la readmisión o la indemnización.*

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

El procedimiento sancionador será el establecido en por los artículos 98 del EBEP y por el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

Se informará a los implicados en expedientes disciplinarios del derecho de ser asistido en todas las fases

de tramitación del expediente por un representante sindical.

Artículo 50.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que el Ayuntamiento, LYMA SAM, O.A. Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, tuvo conocimiento de su condición, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del empleado/a público/a expedientado.

Pasado seis meses después de aplicada una sanción leve, dos años después de una grave y cuatro años después de una muy grave, la cumplida no repercutirá en la nueva.

CAPÍTULO XI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 51.- Comité de Empresa.

El Comité de Empresa de cada entidad es el órgano representativo de los empleados/as públicos/as para la defensa de sus intereses generales y específicos, y tiene competencia y capacidad para negociar con el Ayuntamiento, LYMA SAM, O.A. Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, y vigilar la aplicación de los acuerdos que con él se suscriban. Asimismo, representarán a los jubilados y pensionistas en aquellas cuestiones que les afecten directamente; todo ello sin perjuicio de las competencias atribuidas a las secciones sindicales.

Los componentes de dichos órganos tendrán los derechos siguientes:

*1. La Corporación, LYMA SAM, O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, provisto de teléfono, del correspondiente mobiliario y del **material necesario** para que puedan desarrollar sus actividades sindicales, deliberar entre sí, etc.*

2. Tendrán derecho a la utilización de las máquinas fotocopadoras y multcopistas municipales para su uso interno en materia laboral relacionada con los empleados/as públicos/as ajustándose en su utilización a la normativa establecida, pudiendo realizar hasta un máximo de 1.000 fotocopias mensuales.

3. Se facilitará a los representantes de los empleados/as públicos/as Tablones de Anuncios para colocar cuantos avisos y comunicados tengan que efectuar y consideren conveniente. Donde sea necesario por el número de empleados/as públicos/as se instalarán tablones de anuncios que ofrecerán la posibilidad de comunicación fácil con los empleados/as públicos/as. Dichos Tablones tendrán un letrero indicando su uso sindical.

4. Todas las relaciones que mantengan los representantes de los empleados/as públicos/as con la Corporación, LYMA SAM, O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, se realizarán a través de las Unidades respectivas de Personal.

5. Los representantes de los empleados públicos electos y Delegados Sindicales tendrán las horas sindicales que les correspondan según la normativa vigente, y dichas horas no computarán cuando se trate de reuniones con la empresa y Tribunales Calificadores. Dichas horas se acumularán en una bolsa y por cada Sindicato se distribuirán según su criterio, comunicándolo previamente a las Unidades respectivas de Personal.

6. Los representantes de los empleados/as públicos/as tendrán potestad para liberar de la jornada de trabajo a

aquellos de sus miembros que consideren necesario, previo pacto negociado con las Unidades respectivas de Personal.

7. Los representantes de los empleados/as públicos/as y delegados sindicales que sean elegidos como Delegados a Congresos Sindicales, Comarcales o de superior ámbito, tendrán derecho a permiso retribuido para acudir a los mismos sin merma de sus horas sindicales.

8. Los Comités de Empresas respectivas deberán ser informados de las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afecten a los empleados/as públicos/as y vayan a tratarse en la Comisión de Función Pública. A este efecto se les enviará el Orden del Día de la citada Comisión, así como el Acta de la reunión anterior. El Presidente de dicha Comisión podrá recabar la presencia de los mismos en cada una de las Comisiones que se lleven a efecto todo ello referido al Ayuntamiento.

b) De todos los modelos de contratos de trabajo de carácter individual o por colectivos. Se acuerda en relación a la solicitud de la parte social, de que se dé copia de todos los contratos que se realicen, esperar al acuerdo a que llegue el Gobierno con los Sindicatos y cumplir lo que en él se determine.

c) De la rescisión o prórroga de cualquier contrato laboral, así como de cualquier tipo de jubilación, vacante o creación de nueva plaza.

d) De todas aquellas informaciones establecidas por derecho según la Legislación vigente.

e) De todas las Bases de las Convocatorias a exámenes con anterioridad a la aprobación por la Comisión de Gobierno.

9. Los representantes de los empleados/as públicos/as del Ayuntamiento y O.A. Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, tendrán derecho a que se les

entregue regularmente las Actas del Ayuntamiento Pleno y Comisión de Gobierno.

10. Los representantes de los empleados/as públicos/as o, en su caso, los Delegados Sindicales, emitirán informe en un plazo máximo de quince días a partir de ser requeridos en toda clase de expedientes que afecten a los empleados públicos o representantes sindicales.

a) Podrán hacer propuesta al Ayuntamiento, LYMA SAM, O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, sobre materias relativas a obras sociales y seguridad social, así como sobre todas aquellas que consideren oportunas, tales como condiciones de Seguridad y Salud Laboral en todas las Dependencias y Servicios en el desarrollo del trabajo.

b) Tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento les confiere, y deberán participar con carácter previo en la toma de acuerdos por parte de la Corporación, LYMA SAM, O.A. Formación y Empleo, respectivamente, en los casos de modificación de horarios y turnos, así como en la reestructuración de la plantilla.

*c) En el caso de llevarse a efecto huelga, los representantes de los empleados/as públicos/as y el Comité de huelga que se designe para la misma, negociarán con la Corporación, LYMA SAM, O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, **la designación de servicios mínimos.***

11. Las reuniones que convoque la Delegación de Personal con la representación sindical de la Corporación, se autorizará la utilización del aparcamiento del Ayuntamiento cuando lo soliciten los asistentes.

Artículo 52.- Secciones Sindicales.

De acuerdo con la Ley 11/85 de 2 de agosto, BOE (Ley Orgánica de Libertad Sindical), las secciones legitimadas y representadas en el Ayuntamiento de Getafe, LYMA SAM,

O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, disfrutarán de todas las prerrogativas, derechos y obligaciones que le concede la Ley.

Entregadas las pertinentes autorizaciones por las secciones sindicales, el Ayuntamiento de Getafe, LYMA SAM, O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, descontará por nómina la cuota sindical, debiendo cada Central Sindical presentar estas autorizaciones antes del día 25 del mes anterior.

Las Secciones Sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa dispondrán de un crédito horario de cinco horas por cada delegado obtenido en las elecciones a Comité de Empresa. Dicho crédito horario podrán disfrutarlo los delegados del Comité de Empresa, Secciones Sindicales y trabajadores pertenecientes a las ejecutivas de las Centrales Sindicales que no tengan garantías sindicales, con un máximo de dos por Central. Dando notificación a Personal de los nombres de dichas personas.

Se establece un número de tres liberados para desarrollar la acción sindical, que serán designados por las tres fuerzas sindicales más representativas en el Ayuntamiento de Getafe.

Dicho número podrá ser modificado al alza en virtud de los acuerdos que se alcancen entre la Federación de Municipios de Madrid y los Sindicatos más representativos.

*La Corporación, LYMA SAM, O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, respectivamente, pondrá a disposición de cada Sección Sindical un local adecuado, provisto de teléfono, del correspondiente mobiliario y del **material necesario** para que puedan desarrollar sus actividades sindicales, deliberar entre sí, etc.*

Las Secciones Sindicales podrán convocar Asambleas de afiliados.

El Servicio de Personal autorizará las asambleas en los locales municipales o sindicales, dentro de la jornada de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Solicitarlas con una antelación de 48 horas.*
- b) Remitir Orden del Día.*
- c) Señalar hora y lugar de celebración.*
- d) Firma y datos del solicitante.*

Se autorizarán Asambleas en horario de trabajo, máximo de dos horas por asamblea, hasta un límite de 8 horas anuales. En los Servicios en que se consideren necesarios, se dejarán retenes.

Las secciones sindicales constituidas en el Ayuntamiento de Getafe, dispondrán de una tarjeta de aparcamiento para cuando realicen sus actividades sindicales.

Artículo 53.- Asambleas.

Los Comités de Empresa podrán convocar Asambleas de carácter general, responsabilizándose del normal desarrollo de las mismas.

Los Servicios de Personal autorizarán las Asambleas en los locales municipales, dentro de la jornada de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Solicitarlas con una antelación de 24 horas para las de servicios y con 48 horas de antelación para las Asambleas Generales.

- b) Remitir el Orden del Día.*
- c) Señalar hora y lugar de celebración.*
- d) Firma y datos del solicitante.*

Se autorizarán asambleas en horario de trabajo, máximo de dos horas por asamblea, hasta un límite de diez horas anuales, siempre que se cumplan los requisitos

mencionados anteriormente en los apartados a), b), c) y d). En los servicios en que se consideren necesarios se dejarán retenes.

Las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa podrán celebrar cuatro Asambleas por servicio de quince minutos, que se realizarán preferentemente al final de la jornada.

CAPÍTULO XII

GRUPO DE EMPRESA

Artículo 54.- Grupo de Empresa.

El Grupo de Empresa es un cauce para desarrollar el ocio, la cultura y el deporte con el fin de colaborar en el mejor uso de las horas libres en actividades recreativas, culturales, deportivas, etc. de los empleados públicos y sus familiares, así como para fomentar las buenas relaciones entre los mismos.

El Ayuntamiento de Getafe destinará para el año 2008 la cantidad de 9.467,00-€, (para funcionarios y laborales) como subvención para el Grupo de Empresa. Esta cantidad se ingresará en la cuenta que el Grupo de Empresa tiene abierta en una entidad bancaria de la localidad en dos plazos, siendo abonadas una vez se justifique el año anterior.

Para el año 2009, 2010 y 2011 dicha cantidad será incrementada según la L.G.P.E.

La Junta Directiva del Grupo de Empresa presentará a la Corporación un balance anual contable de gastos e ingresos por actividades.

Cuando en horas de trabajo sea necesario que algún miembro del Grupo de Empresa designado por la Junta

Directiva, tenga que realizar algún trabajo relacionado con el mismo, la Corporación otorgará el correspondiente permiso para poder llevar a cabo dicho trabajo, si lo considera necesario.

Al Grupo de Empresa se le facilitará el local del Comité para sus reuniones y Asambleas, previo aviso de las mismas.

Se concederá permiso de una hora dentro del horario laboral, para celebrar al menos, una asamblea al año, a la que todos los socios podrán asistir dentro de su horario de trabajo.

Todo ello sin perjuicio de las asambleas y reuniones que se puedan desarrollar fuera del horario de trabajo.

Para tratar asuntos relacionados con el Grupo de Empresa se celebrarán al menos dos reuniones anuales entre el Ayuntamiento y la Junta Directiva. Cualquier acuerdo tomado entre ambas partes que suponga modificaciones de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, deberá ser ratificado por los Representantes de los Trabajadores.

El Grupo de Empresa podrá utilizar para comunicarse con sus asociados los Tablones de Anuncios sindicales. La realización de fotocopias será siempre previa petición y autorización de la Delegación de Personal.

El Ayuntamiento de Getafe, después de entregadas las autorizaciones pertinentes en el plazo más breve posible, descontará por nómina la cuota de participación en el Grupo de Empresa.

El Grupo de Empresa gozará de total autonomía con respecto al Ayuntamiento de Getafe a través de su Junta Directiva.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Cláusula Adicional Primera.

Las categorías más bajas de los trabajadores del Ayuntamiento de Getafe, LYMA SAM, respectivamente, serán los siguientes:

a) Peón, reflejándose en la Relación de Puestos de Trabajo.

No será de aplicación para el O.A., Agencia Local de Empleo y Formación.

Cláusula Adicional Segunda.

En el Ayuntamiento la aceptación de la disponibilidad del colectivo de Conserjes de Colegios Públicos, será completamente voluntaria por su parte, y éstos la ratificarán firmando un documento al efecto en que se garantice su voluntad de cumplirla a partir del mes de septiembre.

Cláusula Adicional Tercera.

Para las Promociones internas del Grupo “D” al “C”, se establecen los mismos requisitos que tienen los funcionarios, de conformidad con la Ley 30/84, esto, referido al Ayuntamiento.

Cláusula Adicional Cuarta.

En el caso de que el Ayuntamiento llevase a cabo una regulación de empleo y fueran declarados despidos improcedentes, dictaminados por Sentencia de los Juzgados de lo Social, será el trabajador el que opte por la readmisión o la indemnización.

Cláusula Adicional Quinta.

Para su inclusión en el Convenio, del acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno de fecha 11 de noviembre de 1988, por el que se establece el “Complemento de Disponibilidad”, se realizará un estudio previo donde se

definan los conceptos establecidos y se vea como afecta a las personas que lo están percibiendo.

Cláusula Adicional Sexta.

El catálogo de puestos de trabajo, una vez discutido y acordado con el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Getafe, LYMA SAM y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, se anexionará al presente Convenio Colectivo.

Cláusula Adicional Séptima. Segunda Actividad.

Se crea una Comisión para estudiar el tema de la segunda actividad, que se constituirá a la firma del Convenio, y la Comisión Paritaria establecerá calendario.

Las conclusiones de la Comisión deberán estar elaboradas en un plazo no superior a doce meses.

Cláusula Adicional Octava.

La Corporación se compromete a llevar a cabo la segunda fase de la Consolidación de los puestos de trabajo interino a lo largo del año 2009.

Cláusula Adicional Novena.

Se estudiará establecer un plan de pensiones si en el año 2011 se dan los siguientes parámetros:

P.I.B. de 1,5 % o más.

I.P.C. de 3 % o menos.

En caso de producirse, tendrá aplicación con efectos en el año 2011.

Cláusula Adicional Décima.

Ambas partes acuerdan estudiar la posible incorporación al presente convenio, de las empresas GISA y EMSV.

Cláusula Adicional Undécima.

Se crea una mesa para analizar el absentismo laboral en la que se contemple:

- Análisis de qué se entiende por absentismo laboral.
- Medidas a tomar para la reducción del absentismo.

La mesa se constituirá una vez firmado el Convenio. La mesa se compromete a estudiar el complemento de nocturnidad, en los casos de enfermedad común.

ANEXOS:

Se adjuntarán al presente Convenio Colectivo todos los protocolos y nuevos anexos a los que se hace referencia en los distintos artículos del presente texto.

ANEXO I Recibo Nómina.

ANEXO II. Finiquito.

ANEXO III. Vestuario.

ANEXO IV.

Se anexiona el acuerdo entre el Ayuntamiento de Getafe "Limpieza y Medio Ambiente de Getafe, S.A. Municipal y la Federación de Servicios Públicos de U.G.T. y Federación Sindical de Administraciones Públicas de CC.OO. de Madrid, sobre las condiciones de integración del personal del servicio municipal de limpiezas en la Empresa LYMA Getafe S.A.M., no siendo de aplicación para el Ayuntamiento de Getafe y O.A., Agencia Local de Empleo y Formación, el punto noveno del mismo.

ANEXO V. REGLAMENTO DE FORMACIÓN.

ANEXO VI. ACUERDO DEL PLAN DE CONSOLIDACIÓN.

ANEXO VII. TABLAS SALARIALES

ANEXO VIII. ACUERDO DE CONTRATACIÓN TEMPORAL DE LYMA SAM.

ANEXO IX. LOS REGLAMENTOS DE FORMACIÓN, TRASLADOS Y ANTICIPOS. (Una vez firmado se anexionará)

ANEXO X. EL REGLAMENTO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. (Una vez firmado se anexionará)

ANEXO XI. CALENDARIO LABORAL.