FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS DE MADRID
16 OCT 2009
ENTRADA Nº | SALIDA Nº

En el marco del proceso de diálogo entre la Federación de Municipios de Madrid y las centrales sindicales más representativas, desde hace varios meses se inició la negociación de un Acuerdo Marco Regional para el personal al servicio de las Administraciones Locales cuyos destinatarios son los municipios de Madrid, que sustituyera al anterior, cuya vigencia concluyó en diciembre de 2007. La actual situación de grave crisis económica que caracteriza el momento actual es indudable que influye en un proceso de negociación de esta naturaleza. Las Entidades Locales y las centrales sindicales son plenamente conscientes del esfuerzo que debe realizarse para lograr alcanzar la máxima calidad en los servicios públicos que aquellas prestan a los ciudadanos, y en este sentido debe reconocerse la contribución que a dicho esfuerzo han llevado a cabo los sindicatos.

La experiencia realmente positiva que supuso el anterior Acuerdo hacía necesario el mantenimiento de esta figura a la que por otra parte había que trasladar las nuevas previsiones que en distintos ámbitos del régimen jurídico del personal al servicio de la Administración Pública ha introducido el Estatuto Básico de los Empleados Públicos, publicado en abril de 2007.

Asimismo debían recogerse en el nuevo texto todos aquellos compromisos de actuación no desarrollados totalmente durante la vigencia de Acuerdo 2004-2007.

Las partes que han intervenido en la negociación del Acuerdo confían en que a lo largo del periodo de vigencia del Acuerdo que a continuación se recoge, sea posible la superación de la actual situación económica, de forma que se puedan introducir nuevos avances en futuras ediciones de este Acuerdo.

Expuestas las anteriores consideraciones los representantes de la Federación de Municipios de Madrid así como de las referidas centrales sindicales presentes en la Mesa de Diálogo Social han acordado el texto que figura a continuación.

ACUERDO MARCO REGIONAL
PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES LOCALES SUSCRITO ENTRE LA FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS DE MADRID Y LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS.

INTRODUCCIÓN

El presente **Acuerdo Marco Regional** se **sitúa** en el contexto actual de las Administraciones Públicas, **con la vigencia de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**, con el fin de homogeneizar y adecuar a la normativa las políticas de personal de los Ayuntamientos de la Región y simplificar la negociación posterior en cada uno de ellos.

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

I - ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

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

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

II - VIGENCIA DEL ACUERDO

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación, salvo las excepciones que expresamente se establecen referidas al año 2008 y 2009, y en cuanto a sus efectos económicos siempre que lo permitan los presupuestos de cada Ayuntamiento, y su vigencia será hasta el 31 de diciembre del 2011, con excepción de las cláusulas de contenido económico que serán revisadas a través del sistema fijado en la parte correspondiente del presente acuerdo, el resto de las cláusulas se considerarán prorrogadas hasta que se constituya una nueva mesa en un plazo máximo de nueve meses, salvo denuncia expresa de alguna de las partes a la finalización del mismo.

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

III - PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN, CLÁUSULA DE MEDIACIÓN, Y ARBITRAJE

En el marco de lo dispuesto en la Ley 7/2007 de 12 de abril,- EBEP y teniendo en cuenta la experiencia y proceso de negociación colectiva producidos en las Corporaciones Locales, las partes manifiestan la necesidad de profundizar en el diálogo y la cooperación como los instrumentos más adecuados para ordenar las relaciones entre las Administraciones locales y los Sindicatos. Las partes constatan la necesidad de mejorar los procesos de negociación colectiva y acuerdan la potenciación de esta vía como cauce fundamental de participación en la determinación de las condiciones laborales en las Administraciones Locales.

Las Mesas de Negociación en las Corporaciones Locales de Madrid-Región, se constituirán en los distintos niveles de acuerdo con lo estipulado en el CAPÍTULO – IV del EBEP, siendo materias de negociación, las establecidas en el citado Estatuto.

La representatividad y participación de los sindicatos en las citadas mesas de negociación se fijará conforme a lo establecido en el citado CAPÍTULO IV del EBEP y la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85.

Serán criterios inspiradores de la negociación colectiva los siguientes:

a- Las partes firmantes negociarán bajo los principios de legalidad, buena fe, lealtad cooperación, publicidad y transparencia.
b- Las partes, a través de la negociación colectiva, perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, una mayor eficacia en el funcionamiento de la Administración y una mejor calidad de los servicios públicos que prestan a los ciudadanos.
c- Las Administraciones Locales se comprometen a poner a disposición de los sindicatos firmantes la documentación técnica que se solicite por los mismos, con el fin de facilitar el desarrollo de la negociación, al menos en el ámbito de las competencias y funciones específicas de los representantes sindicales.
d- Teniendo en cuenta la autonomía de cada una de las Corporaciones Locales, los Sindicatos firmantes apoyarán, mediante sus representantes en los respectivos Ayuntamientos, unas negociaciones en los mismos que se acomoden a la forma y términos aquí pactados.

En las Corporaciones Locales y siempre que exista acuerdo entre las partes, se podrán constituir comités únicos de funcionarios y laborales, así como conjuntos con organismos autónomos, siempre que la normativa vigente lo permita.

CLÁUSULA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

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

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

Asimismo, los convenios colectivos y acuerdos de funcionarios derivados del presente Acuerdo, tenderán a implantar la misma vigencia. En los mismos se fijará una cláusula donde se especifique que artículos del convenio se prorrogan automáticamente.

IV - EMPLEO PÚBLICO

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

La Federación de Municipios de Madrid se compromete a desarrollar con la colaboración de los sindicatos un modelo de catálogo de puestos de trabajo que servirá de referencia a los diferentes Ayuntamientos de la región, para la elaboración de las distintas relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.

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

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

- Grupo A, dividido en los subgrupos A1 y A2, para cuyo acceso se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado.
- Grupo B, para cuyo acceso se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C, dividido en los subgrupos C1 y C2, según la titulación exigida para su ingreso (bachiller o graduado en educación secundaria obligatoria).
- Agrupaciones "Profesionales": Para el acceso a estas Agrupaciones Profesionales no se requerirá estar en posesión de las titulaciones previstas en el sistema educativo, aunque pueda exigirse algún otro nivel mínimo de conocimientos.
- El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.

Se tendrá especial incidencia en los procesos de promoción interna de acuerdo con la normativa legal establecida.

1.- Las políticas de empleo público durante este periodo estarán presididas por los siguientes criterios:

- Búsqueda de relaciones laborales bajo el principio de la estabilidad en el puesto de trabajo, en la medida que se atienda a necesidades o cometidos de carácter estable.
- Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada Servicio, Departamento u Organismo con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área de la Administración Local, que responda mejor a las expectativas profesionales de los empleados públicos y que incremente sus oportunidades de promoción.
- Conversión del empleo temporal interino en empleo estable a través de las correspondientes ofertas de empleo público (OEP) y procesos selectivos que procedan evitando contrataciones para puestos de trabajo estables y estructurales.
- Elaboración de bases homogéneas para cobertura de vacantes en todos los Ayuntamientos, OO.AA y Mancomunidades.
- Los Ayuntamientos se dotarán de los medios necesarios con el fin de agilizar la puesta en marcha de las OEPs, fijando en todo caso el plazo máximo para la convocatoria de las mismas.
- Determinación de las OEPs en Ayuntamientos, convocando el 100% de las plazas, siempre y cuando la normativa lo permita.
- Todo ello para una gestión eficaz de los recursos que los ciudadanos han confiado a las Corporaciones Locales y sus empleados.

2- En el marco de lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril – EBEP cada Administración u Organismo negociará con las Organizaciones Sindicales la preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público, teniendo en cuenta lo establecido en el epígrafe 3 de este acuerdo, con las siguientes condiciones:

- La previsión de necesidades del personal de cara a las Administraciones y Organismos a incluir en la Oferta de Empleo Público, será negociada con los sindicatos antes de su elevación al órgano competente
- Los aspectos de Oferta de Empleo Público relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán negociados igualmente con los sindicatos.

Dentro del marco de la legislación vigente los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos, utilizándose la fórmula del concurso con carácter excepcional.

- Las dotaciones de plazas de empleados públicos sólo permitirán contratos temporales o nombramientos interinos -en los cuerpos que legalmente sea posible-, con objeto de cubrir la plaza hasta el desarrollo de la respectiva oferta de empleo.

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

4- En las ofertas de Empleo Público se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del art. 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública.

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

Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajuste razonables de tiempos y medidas en el proceso selectivo, y una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

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

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

No podrá formar parte de dichos órganos de selección el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual.

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

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

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

- Conseguir el cumplimiento de causalidad en las contrataciones que realice la Administración Local conlleva que a un trabajo de carácter estable le acompañará siempre un puesto de carácter indefinido.
  De manera que exclusivamente quedará justificada la temporalidad en el caso de contratos realmente causalizados por una obra o servicio determinado puntual o dependiente de programas concretos y no habituales de otras Administraciones.

- Con la misma finalidad se utilizará la modalidad de contrato fijo a tiempo parcial para los puestos de trabajo de carácter estacional permanente.

- Para llevar a efecto todo lo anterior se utilizarán las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, salvo los contratos para la Formación que únicamente serán utilizados para los casos de Escuelas Taller y Casas de Oficio, ajustándose en cualquier caso las mismas a las condiciones de trabajo y las retribuciones establecidas en Convenio.

- Reducción de la Tasa de la Temporalidad hasta el 8%.
  FMM y Sindicatos adquieren el compromiso de impulsar hacia los Ayuntamientos las medidas y propuestas necesarias encaminadas a la Consolidación de Empleo que permitan la reducción de la Tasa de Temporalidad llegando al menos al 8%.

- Se abrirán negociaciones en todas las Corporaciones Locales para realizar procesos de funcionarización del personal laboral de forma reglada, de acuerdo con la normativa vigente y con los representantes de los trabajadores.

8.- La Administración Local y sus Organismos Autónomos, aplicarán en su ámbito la Ley 2/1991 sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación, extendiéndola al personal de empleo interino y se elaborará anualmente una estadística de empleo interino y temporal que se facilitará a los sindicatos firmantes.

9.- Las Corporaciones Locales y sus organismos informarán a los sindicatos de todas las prestaciones de servicios realizados con personas físicas y/o jurídicas que supongan la realización de actividades que pudieran ser desempeñadas por la Administración. Asimismo, informarán igualmente de los convenios con la Comunidad de Madrid y el **Servicio Regional de Empleo, INEM, u otras Administraciones.**

10.- Las Contrataciones que se acometan en base a Conciertos o Convenios Ayuntamientos - Comunidad de Madrid, u otras Administraciones se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y tendrán una duración por el tiempo que se mantenga la correspondiente subvención derivada de los enunciados conciertos y/o convenios, y les será de aplicación el Convenio Colectivo del Ayuntamiento correspondiente.

Sobre las mencionadas contrataciones se discutirá si obedecen a Empleo estable y no coyuntural, convirtiendo estas Plazas en OEP en los respectivos Ayuntamientos.

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

12- En virtud del principio de igualdad de trato de todos los empleados de Ayuntamientos y Organismos Autónomos, sea cual fuere su régimen jurídico, el equipo de gobierno municipal, así como los responsables de los organismos no utilizarán la fórmula de indemnización sustitutoria en el supuesto de despido del personal fijo de plantilla, que haya sido declarado improcedente por los Tribunales competentes.

13.-Los despidos declarados improcedentes por fraude en la contratación u otras causas no disciplinarias, procederá a la readmisión del empleado/a, siempre que ocupe una Plaza vacante objeto de OEP y adquirirá la condición de indefinida hasta la cobertura reglamentaria de la citada vacante.

Asimismo, en los convenios colectivos deberá negociarse la implantación de catálogos de funciones por categorías.

a)- Durante la vigencia del presente acuerdo se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de estos problemas durante el referido periodo.

b)- La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación y en los términos en que se acuerde, en su caso, en los correspondientes convenios colectivos, con el criterio de superar un proceso selectivo.

c)- Atendiendo al Acuerdo Administración – Sindicatos de 13 de noviembre de 2002:

* El Personal Laboral Indefinido no fijo por sentencia anterior a enero de 1998 será objeto de consolidación y tendrá la consideración de Fijo a los efectos del Convenio Colectivo que le sea de aplicación.

* El Personal Laboral Indefinido no fijo por sentencia posterior a enero de 1998 será objeto de Consolidación a través de la OEP correspondiente negociándose los procesos selectivos que correspondan.

d)- Consolidación de Empleo Temporal (Disposición Transitoria Cuarta del EBEP):

1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñando interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.
2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestado en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.
4. Los procesos selectivos se desarrollaran conforme a los apartados 1 y 3 del art. 61 del EBEP.

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

Los Empleados Públicos tendrán derecho a la carrera y promoción profesional en los términos enunciados en el CAPÍTULO II y en la Ley de Función Pública que se apruebe en el desarrollo del EBEP.

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

a. Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.
b. Carrera vertical, consistente en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión de plazas por concurso y de libre designación con convocatoria pública.
c. Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que este no tenga Subgrupo, a otro superior mediante procedimientos selectivos, poseyendo los requisitos exigidos para el ingreso, y con una antigüedad mínima de dos años.
d. Promoción interna horizontal, consistente en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional mediante procedimientos selectivos, poseyendo los requisitos exigidos y con una antigüedad mínima de dos años.

2.- Personal Laboral Fijo que desempeña funciones o puesto clasificados como propios de personal funcionario:

* El Personal Laboral Fijo que a la entrada en vigor del presente estatuto esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a

desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

* Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema concurso-oposición, de forma independiente o conjunta en los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos o escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñen, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para poder acceder a esta condición.

3.- Promoción cruzada para el personal Funcionario y Laboral:

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

VI.- MOVILIDAD ENTRE ADMINISTRACIONES

1.- La movilidad de los Empleados Públicos podrá llevarse a efecto, de acuerdo con lo establecido en el CAPÍTULO III del TÍTULO V del EBEP y en la Ley de Función Pública que se apruebe en desarrollo del citado Estatuto

2.- Movilidad por razón de violencia de género.
Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aún así, la Corporación estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad.

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

VII - SISTEMA DE MOVILIDAD Y PERMUTAS

Se debería alcanzar un equilibrio entre la renovación y la permanencia en el puesto de trabajo, aprovechando el efecto beneficiario que la asignación de recursos produce y la fluidez en la ocupación de los puestos, debiéndose evitar el efecto negativo que una excesiva e indiscriminada movilidad producen en la estructura organizativa, a la vez que reduce la profesionalización del personal.

Los puestos de trabajo se proveerán mediante procedimientos basados en los principios

de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y se llevarán a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública, y por permuta.

Los funcionarios podrán permutar los cargos que desempeñen en adscripción definitiva en distintos Ayuntamientos, siempre que no hayan cumplido sesenta años, pertenezcan al mismo grupo y categoría y las plazas sean de idéntica clase e igual naturaleza. Para el personal laboral podrá establecerse este mismo sistema de movilidad, siempre que se produzca un convenio previo entre las partes para lo cual la Federación de Municipios de Madrid elaborará un modelo para su consideración con los Ayuntamientos. Estas permutas no podrán perjudicar derechos de terceros.

El reconocimiento de los derechos económicos derivados de la antigüedad (trienios) producirá sus efectos en el Ayuntamiento receptor en el siguiente ejercicio presupuestario al de la permuta, sin perjuicio del reconocimiento de la retroactividad desde el día de la efectiva materialización de ésta. Todo ello de acuerdo con el EBEP y la Ley de Función Pública que se apruebe en el desarrollo del citado Estatuto.

La movilidad funcional en el seno de los diferentes servicios y organismos del Ayuntamientos se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador en función de las necesidades del servicio, previa audiencia de las partes, trabajadores y servicios, con informes de los representantes sindicales.

Como anexo, en los convenios colectivos se negociarán bases generales de concurso de traslados y provisión de las plazas vacantes a cubrir, para el personal municipal. Estos concursos de traslados tendrán una periodicidad al menos semestral previo a la oferta de empleo público.

En los traslados obligatorios los últimos afectados serán:

a- Los representantes sindicales.
b- Los Empleados/as con algún grado de discapacidad.
c- Los mayores de 50 años.

Los trabajadores afectados por la movilidad funcional por necesidades del servicio, tendrán preferencia para ocupar las vacantes que en la misma categoría se produzcan en su lugar de trabajo de origen tendiendo derecho a ser informados por el Ayuntamiento de la existencia de dichas vacantes en el momento en que se produzcan.

VIII- JORNADAS, VACACIONES, PERMISOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Consecuentemente, el presente Acuerdo respeta la capacidad de autoorganización propia de la Administración local para estos fines, no acordándose expresamente el establecimiento con carácter general de una jornada y horario común, sin perjuicio de que se mantenga el criterio establecido en el anterior acuerdo marco y convenios colectivos existentes.

- Pausa durante la jornada de trabajo. Cada trabajador municipal dispondrá de un período mínimo de 30 minutos diarios para descanso efectivo, sin perjuicio de lo que pueda establecerse en horario específicos. En los centros de trabajo se dispondrán los turnos necesarios entre los trabajadores para este tiempo de descanso que, en ningún caso, será compensable económicamente ni acumulable como tiempo de libranza.

- Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

- La vacaciones anuales tendrán un aumento progresivo por años de servicios prestados, conforme a la siguiente escala:

15 años de servicio	23 días hábiles
20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 o más años de servicio	26 días hábiles

- Los permisos por diferentes motivos de los Empleados Públicos (Funcionarios – Laborales) se estará a lo dispuesto en el CAPÍTULO V DEL EBEP. Por lo que será de aplicación a todo el personal comprendido en el presente Acuerdo

- Permiso de Paternidad. Se estará a lo dispuesto en la DISPOSICIÓN TRANSITORIA VI –EBEP

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo, en los cuerpos especiales o en colectivos que cubran servicios de urgencia, no podrá ser superior a diez horas diarias, salvo que se pacte otra distribución del tiempo de trabajo diario o haya sido costumbre adquirida por el tiempo, respetando en todo caso el descanso entre jornadas, que no podrá ser inferior a 12 horas entre la terminación de una jornada y el inicio de la siguiente.

HORAS EXTRORDINARIAS

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

Corporaciones Locales informarán mensualmente por escrito, según servicios, a los representantes de los trabajadores.

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

Las Corporaciones Locales adheridas harán esfuerzos encaminados a crear un nuevo puesto de trabajo por cada 700 horas estructurales-extraordinarias computadas por departamentos o servicios de su correspondiente estructura administrativa.

IX - ACCIÓN SOCIAL

La necesaria compatibilización del bienestar social de los empleados públicos con la preocupante situación financiera de las Corporaciones Locales exigen el mantenimiento de fondos suficientes, destinados a financiar acciones y propuestas de carácter social durante la vigencia del presente Acuerdo.

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

X - FORMACIÓN

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

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

OBJETIVOS GLOBALES:

1. Formación como elemento esencial en la estrategia de cambio de las AA.PP, factor básico para incrementar las cualificaciones profesionales de los empleados públicos, expresión de las competencias y promoción de su desarrollo personal, profesional y social, ya que el A.N.F.C (Acuerdo Nacional de Formación Continua), origen del A.F.C.A.P., está inserto en el ámbito de relaciones laborales. Todo ello, para incrementar cuantitativamente y cualitativamente los servicios públicos.

2. FMM y Sindicatos ratifican la vigencia del IV AFCAP, estando a lo establecido en la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

   A tales efectos, se dará cumplimiento a la validación de la formación adquirida conformo al art. 8 de la citada Ley. Para ello se procederá desde la FMM y la FEMP a hacer efectivo lo establecido en el artículo 14.6 del IV AFCAP, adaptándose a la legislación vigente en materia de reconocimiento de la formación profesional y de las cualificaciones.

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

OBJETIVOS CONCRETOS:

- Inserción en el empleo (más y mejor OEP) vinculada a la Formación Profesional.
- Vincular la formación a la adaptación de las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de recursos humanos, dentro de los planes de modernización y calidad de las Administraciones Públicas.

PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL:

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

OBJETIVOS DEL ACUERDO EN MATERIA DE FORMACIÓN:

1. En un plazo inmediato, no superior a seis meses, la Federación de Municipios de Madrid se compromete a hacer las gestiones oportunas y a coordinar todos los esfuerzos necesarios para conseguir la creación de la Sección de Administración Local, integrada en el Instituto de Formación de la Comunidad de Madrid, o

cualquier otra fórmula que se arbitre en el seno de la CAM, dentro de la cual se desarrollarán los objetivos anteriores.

Dicha sección coordinará, planificará y evaluará las necesidades formativas existentes en cada una de las Corporaciones locales, conforme al orden de prioridades que se defina, y desarrollará un plan de acción que dé cobertura a las mismas.

2. Durante el periodo de creación de la Sección, y hasta que su funcionamiento sea efectivo, la Federación de Municipios de Madrid se compromete, en colaboración con los Sindicatos firmantes de este Acuerdo Regional, a coordinar y planificar las necesidades formativas y desarrollar los esfuerzos necesarios para la satisfacción de las mismas.

3. Aquellas Corporaciones Locales que dispongan de planes de formación propios, y que cubran las necesidades reales de sus programaciones, podrán establecer convenios individuales con la Federación de Municipios de Madrid, para la coordinación de sus respectivos planes de formación.

4. Aquellas acciones que sirvan para la formación individual del empleado público o que no sean imprescindibles para el desarrollo efectivo de sus funciones en el puesto de trabajo, serán definidas en los convenios colectivos de cada una de las corporaciones locales, y en todo caso se considerará, como máximo, el 50% del tiempo invertido en este tipo de formación como tiempo de trabajo efectivo, siempre que esté relacionado con el puesto de trabajo que desempeñe o a desempeñar conforme los acuerdos suscritos para la promoción interna.

5. La Federación de Municipios de Madrid (F.M.M.) arbitrará los fondos necesarios para realizar las acciones encuadradas dentro de este capítulo: entre otras, las aportaciones de los Ayuntamientos adheridos o las fórmulas de subvención adecuadas.

6. Dentro de los Ayuntamientos, se creará, con carácter inmediato, una Comisión Paritaria compuesta por los sindicatos representativos y los miembros que se designen por parte de las corporaciones locales de que se trate.

   Esta comisión paritaria se crea con el objetivo de realizar un mayor esfuerzo en formación, y controlará los planes propios del ámbito de su corporación municipal.

   Con este objetivo, será de su competencia la elaboración de un Plan Anual de Formación, adaptando dicho Plan a sus propias necesidades

7- Aquéllos Ayuntamientos que no tengan capacidad suficiente para elaborar su propio Plan de Formación Unitario, entrarán a formar parte de los Planes Agrupados. A tal efecto, se creará una mesa F.M.M.-Sindicatos para la planificación, seguimiento y control de dichos Planes, tal y como contempla el artículo 3, apartado 3 del Acuerdo para la Formación Continua.

En este sentido, y para que esto sea efectivo, las corporaciones locales se comprometen a facilitar la asistencia a los cursos diseñados dentro del Plan Agrupado de la F.M.M. los cuales e realizarán en calendario y horarios adecuados.

8. La Administración facilitará cursos para la preparación de las pruebas para promoción interna, según los criterios que establezcan en cada corporación municipal las Comisiones Paritarias de Formación.

   La FMM realizará las negociaciones con los organismos pertinentes (INAP, MEC, Universidades, etc.) para conseguir la homologación o equivalencia de los cursos de formación profesional que se realizan con las titulaciones requeridas por la Ley 7/07 para la promoción profesional.

   En lo no establecido aquí, se estará a lo dispuesto para el capítulo de formación, a los acuerdos Administración-Sindicatos y al Acuerdo General de Formación Continua para las Administraciones Públicas.

   Por último señalar la importancia que tiene, dentro del "Capítulo de Formación" de los Convenidos colectivos y de los Acuerdos de Funcionarios, reservar un apartado específico para la Formación Sindical, tanto de miembros de los Comités de Empresa, Juntas de Personal y Delegados de Personal, como para los afiliados de las Secciones Sindicales pertenecientes a los sindicatos firmantes de este Acuerdo Regional.

Todo ello mediante la fijación, allá donde sea posible, de la reserva de determinados días y/o horas para utilizar exclusivamente en este tipo de formación, tan esencial en un sindicato para dar a conocer su estructura, funcionamiento, principios básicos, etc.

XI - SALUD LABORAL

Considerando que todos los empleados públicos -sin excepciones de ningún tipo- tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente, para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en las Administraciones Locales, en el marco de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

En consecuencia, se crearán los Comités de Seguridad y Salud, en aquellos ayuntamientos que cuenten con más de 30 trabajadores. Los Delegados de Prevención, que integrarán este Comité, serán designados por los representantes del personal en el ámbito de los órganos de representación, siendo en aquellos municipios con más de 100 trabajadores al menos el 50% elegidos entre los mismos, con arreglo a la siguientes escala:

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

En las Corporaciones Locales de hasta treinta trabajadores, las competencias en materia de Salud Laboral podrán ser asumidas por los representantes sindicales. En las Corporaciones Locales de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal, y delegados sindicales si los hubiere. En aquellos Ayuntamientos con menos de 100 empleados públicos se ~~les~~ facilitará el crédito horario necesario a los trabajadores para cumplir los objetivos de prevención que fija la Ley 31/95, debiendo siempre justificar el empleo a tal fin de las citadas horas.

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

El citado marco se inspirará en los siguientes principios generales:

A) Evitar los riesgos
B) Evaluar los riesgos de imposible o muy difícil evitación, y planificar las actividades preventivas necesarias para su eliminación, reducción o control.
C) Combatir los riesgos en origen.
D) Adaptar el trabajo al empleado/a, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos, con objeto de reducir los posibles efectos negativos del trabajo en la salud.
E) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
F) Priorizar la protección colectiva sobre la individual.
G) Estimular el interés de los empleados/as por la seguridad y salud en el trabajo a través de adecuados mecanismos de formación e información.
H) Elegir los medios y equipos de trabajo más adecuados, teniendo en cuenta la evolución de la técnica, sustituyendo, siempre que sea posible por la naturaleza y circunstancias de los servicios a realizar, los que entrañen más riesgos por otros que supongan poco o ninguno.
I) Incorporar a los métodos y procedimientos generales de trabajo, así como, siempre que ello sea posible, a los dispositivos de servicios específicos, las previsiones más adecuadas, en orden a la salvaguarda de la seguridad y salud de los empleados/as
J) Dar las debidas instrucciones a las empleados/as.

Los firmantes del presente Acuerdo, junto con las Administraciones competentes en la materia, Comunidad Autónoma, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el

Trabajo, etc., se comprometen a desarrollar los estudios e iniciativas pertinentes, que además de mejorar las condiciones de Seguridad y Salud del conjunto de los empleados públicos, mejoren de forma notable el servicio y la atención al ciudadano.

Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales:

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

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

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

XIII - PARTICIPACIÓN Y DERECHOS SINDICALES

Los Municipios adheridos a la Federación de Municipios de Madrid reconocen y aplicarán la Ley Orgánica de Libertad Sindical en todo 10 referido a este apartado.

En cada Corporación Local, y en el ámbito de los Convenios Colectivos se establecerán bolsas de horas sindicales en función de la representatividad de cada sindicato firmante en ese Ayuntamiento.

A efectos de la Negociación y Mesas de seguimiento en el ámbito de la FMM, la representatividad sindical se determinará de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto.

Se fija el número de liberados para desarrollar la acción sindical en **sesenta (60).** El reparto a cada una de las organizaciones firmantes, **se realizará** en función de los resultados electorales obtenidos en las últimas elecciones sindicales de los empleados públicos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo.

La distribución de los liberados por cada uno de los Ayuntamientos no podrá exceder del baremo siguiente:

De 100 a 250 trabajadores: 2 liberados
De 251 a 500 trabajadores: 4 liberados
De 501 a 1000 trabajadores: 5 liberados
De 1001 a 1500 trabajadores:7 liberados
Más de 1500 trabajadores: 10 liberados

Si en algún Ayuntamiento, la cifra actual fuera mayor a la prevista en el párrafo anterior, se mantendrá hasta la readaptación a la misma según las posibilidades de los sindicatos.

Asimismo, a fin de coadyuvar a la dotación de medios personales para el mas eficaz desarrollo de las tareas sindicales y facilitar la coordinación entre las Administraciones Municipales y los Sindicatos representativos a nivel Estatal o de Comunidad Autónoma, los empleados de los distintos Ayuntamientos, así como de sus Organismos Autónomos que sean designados para los cargos de presidente, secretario general, secretario de acción sindical y secretario de organización o puestos equivalentes a nivel regional o nacional de los sectores, federaciones, uniones o confederaciones por los congresos respectivos o el procedimiento que se establezca en los Estatutos de cada organización sindical, hasta un número máximo de dieciocho (18), quedaran relevados del servicio, sin perjuicio de su remuneración y con reserva del puesto de trabajo, mientras permanezcan en su cargo sindical.

Los municipios de menos de 15.000 habitantes no tendrán que atender como regla general la citada obligación, salvo que excepcionalmente se incluya a través de acuerdo de la Mesa de seguimiento del presente Acuerdo Marco la inclusión de excepciones.

En los Convenios Colectivos y Acuerdos se establecerán ayudas materiales para las secciones sindicales en función de su representatividad en cada Ayuntamiento.

Los Ayuntamientos y Organismos Autónomos con menos de doscientos cincuenta (250) empleados públicos, donde existan secciones sindicales legalmente constituidas, sin perjuicio de lo establecido en los respectivos Convenios y/o Acuerdos colectivo, podrán designar Delegado Sindical con las mismas garantías y derechos a todos los efectos que los Delegados de Personal, Juntas y Comités.

La FMM de acuerdo con los Sindicatos, organizará al menos tres jornadas y/o conferencias de Debate anuales, para discutir sobre las nuevas realidades de las Administraciones Locales.

XIV - INCREMENTO RETRIBUTIVO, FONDOS ADICIONALES Y CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Las partes firmantes del Acuerdo Regional apuestan claramente pro el principio de autonomía municipal y por el ejercicio del derecho a la negociación colectiva plena en

las corporaciones locales y sus organismos autónomos.

1- Incrementos Retributivos

El incremento anual de retribuciones del personal al que es aplicable este Acuerdo, se determinará con arreglo a lo que establezca, cada año, la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público. A tal efecto se adjunta como Anexo de este Acuerdo el art. 22 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.

2- Fondos adicionales

Las Corporaciones, Entidades Locales y sus Organismos Autónomos establecerán para los años de vigencia del presente Acuerdo, fondos de modernización y mejora de la función pública local, previa negociación con los representantes sindicales, cuya finalidad será la reordenación del contenido de los puestos de trabajo para lograr la mayor y mejor adecuación de la jornada laboral, para una mejor prestación de los servicios públicos, y para adecuar las retribuciones complementarias de los empleados públicos con el fin de asegurar que las asignadas a cada puesto de trabajo guardan la relación procedente con el contenido de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del mismo, conforme y en la cuantía que las partes establezcan en cada Entidad Local, respetando los compromisos adquiridos por cada Corporación para años anteriores.

3- Cláusula de revisión salarial

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

XV - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración. La legislación vigente establece cauces de participación en cada Ayuntamiento de los sindicatos firmantes del presente Acuerdo, representantes legítimos de los empleados públicos para la negociación de las condiciones de empleo de los mismos.

2- Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de plantillas, para lo cual se establecerán en todas las Corporaciones Locales la relación de puestos de trabajo.
- La valoración de puestos de trabajo.
- La aplicación de los conceptos retributivos fijos, eliminando las retribuciones subjetivas absorbibles (Complemento Personal Transitorio) homogeneizándose la estructura salarial.
- La no utilización de la productividad con igual cuantía y carácter fijo.
- La profesionalización y promoción.

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

3- En el marco de lo señalado en el presente apartado, la Administración, previa negociación con los sindicatos, al amparo de la Ley 7/2007- EBEP, establecerá el número, denominación, características de los puestos de trabajo y requisitos para su desempeño, tipificando los puestos de trabajo de características análogas comunes en toda la Administración, y su posterior desarrollo.

4- Las partes coinciden en que el proceso de reorganización del trabajo e implantación de nuevas tecnologías en las Corporaciones locales podría suponer reestructuraciones o nuevas fórmulas organizativas, siempre teniendo presente como criterio inspirador la defensa del servicio público.

5- Reconociendo la capacidad autoorganizativa de la Administración, las partes acuerdan la participación real y efectiva de los sindicatos en la Organización del trabajo y los servicios. Los proyectos de reorganización administrativa que implican modificación en las condiciones de empleo del personal, tendrán el siguiente tratamiento:

a- La Administración informará previamente a los sindicatos firmantes del presente Acuerdo de los cambios que impliquen reasignación de efectivos de personal.
b- En la fase de elaboración del proyecto de cambio del organismo afectado o de la realización de los trabajos técnicos necesarios para la reorganización de los efectivos, la Administración consultará a los sindicatos sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal.
c- Administración y sindicatos negociarán aspectos del estatuto de organización personal y funcionamiento del organismo que afecte a las condiciones de trabajo del personal del mismo.
d- Una vez finalizados todos los trabajos técnicos encaminados a la reasignación de efectivos, cambios organizativos y aspectos de organización del personal, la Administración consultará con los sindicatos para decidir el destino y régimen del personal afectado, en el marco de los criterios y condiciones que se acuerden, así como los recursos de adaptación o reciclaje que sean necesarios.

6- La planificación integral de los recursos humanos o del empleo, así como las reestructuraciones a que diera lugar se desarrollará a través de los planes de empleo

contemplados en la Ley 22/93, así como su desarrollo en los acuerdos Administración-Sindicatos.

7- Se deberá conceder audiencia a los representantes sindicales y de los órganos de representación de los trabajadores en las condiciones de trabajo, con el fin de recoger su opinión antes de la asunción de medios humanos que pudieran transferirse para el ejercicio de competencias asumidas a través del Pacto Local.

XVI - GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquéllos, mediante los sistemas más óptimos según las experiencias nacionales e internacionales.

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

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

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

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

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

Las Corporaciones Locales que en circunstancias específicas variasen la modalidad de gestión de algún servicio con la Corporación, salvo acuerdo con las partes. Asimismo para el caso de que por cualquier causa: extinción de la personalidad, modificación de la fórmula de gestión,... de cualquier Servicio o Entidad Municipal (Organismos Autónomos o similares) se plantee cualquier problema con la titularidad, transmisión de

la plantilla, el equipo de gobierno municipal reubicará a los trabajadores afectados, en el seno del Ayuntamiento.

XVII - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y POR RAZON DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

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

1. Permiso por parto, con una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliándose en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.
2. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, que tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliándose en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogida múltiple.
   El cómputo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión judicial o administrativa de acogimiento o adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.
3. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de 15 días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los dos apartados anteriores.
4. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las

faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

XVIII - PLANES DE PENSIONES

En aquellos Ayuntamientos donde no existan Planes de Pensiones se dotará de al menos el 0,5% de la masa salarial en cada año de vigencia de este AMR para este fin; sin perjuicio de los ya existentes en los distintos Ayuntamientos.

XIX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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

DISPOSICIÓNES ADICIONALES

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

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

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

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

QUINTA. Los empleados/as afectados/as por este acuerdo tendrán derecho a acogerse a la Jubilación Parcial y/o Anticipada voluntaria, a solicitud del interesado/a siempre que

reúna los requisitos y condiciones establecidas en el Régimen de la seguridad Social que le sea aplicable.

SEXTA. La FMM y Sindicatos de cara a la Ley de Función Pública para los Empleados /as de la Administración Autonómica y de las Administraciones Locales en su ámbito de aplicación, conforme a lo establecido en el EBEP constituirán una Mesa de Diálogo y Negociación a los efectos de acordar y consensuar sobre aquellas materias que afecten a los empleados/as públicos locales para elevarlos al proyecto de Ley que se conforme.

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

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. A los efectos de vigilancia, seguimiento e interpretación de este Acuerdo se constituirá una Comisión de carácter paritario integrada por las partes firmantes del mismo.

Esta Comisión deberá reunirse cuando algunas de las partes lo requiera y también cuando exista un conflicto de carácter laboral en los Ayuntamientos adheridos a este Acuerdo, y cualquiera de las partes en conflicto lo solicite.

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

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

En Madrid, siendo las 13:00 horas del día 16 de octubre de 2009, se procede a la firma del Acuerdo Marco Regional para el Personal al Servicio de las Administraciones Locales suscrito entre la Federación de Municipios de Madrid y las Centrales Sindicales, Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios.

Por la **Federación de Municipios de Madrid**:

D. Bartolomé González Jiménez
Presidente de la **Federación de Municipios de Madrid**

Dª. Begoña Larrainzar Zaballa
Comisión de Justicia, Administraciones Públicas y Asuntos Europeos de la **Federación de Municipios de Madrid**

Dª. Laura Cillero Perfecto
Comisión de Justicia, Administraciones Públicas y Asuntos Europeos de la **Federación de Municipios de Madrid**

D. Ángel Lara Martín de Bernardo
Comisión de Justicia, Administraciones Públicas y Asuntos Europeos de la **Federación de Municipios de Madrid**

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL

Por la **Centrales Sindicales**:

Fernando Sánchez Martín
Secretario General de la **Federación de Servicios Públicos de Madrid de U.G.T.**

federación de servicios a la ciudadanía

D. Juan Antonio Olmos Mata
Secretario General de la **Federación de los Servicios a la Ciudadanía de CC.OO.**

D. Javier Avilés Noguero
Secretario de Organización de **Administración Local Unión Autonómica Madrid de C.S.I. – C.S.I.F.**