



Ayuntamiento de Madrid

Área de Régimen Interior

Concejalía de Personal

ACUERDO DEL
AYUNTAMIENTO DE MADRID
Años 1986 a 1987

ACUERDO DEL AYUNTAMIENTO PLENO, EN SESIÓN DE
31 DE ENERO DE 1986, POR EL QUE SE APRUEBAN LAS
NORMAS REGULADORAS DE LAS RETRIBUCIONES DE LOS
TRABAJADORES Y DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO



Ayuntamiento de Madrid

Área de Régimen Interior

Concejalía de Personal

Prámbulo	7
Capítulo I. Disposiciones generales	11
Artículo 1.º	11
2.º	11
3.º	11
4.º	12
5.º	12

ACUERDO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

Capítulo III. Trabajo	13
Artículo 6.º	13
7.º al 12.º	13 y 14
13 al 17.º	14 y 15
18 al 20.º	15

Años 1986 a 1987

ACUERDO DEL AYUNTAMIENTO PLENO, EN SESIÓN DE 31 DE ENERO DE 1986, POR EL QUE SE APRUEBAN LAS NORMAS REGULADORAS DE LAS RETRIBUCIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO

31 al 33	16 y 17
34	17
35 al 38	17 y 18
39 y 41	18
42	21



Ayuntamiento de Madrid
Área de Régimen Interior
Concejalía de Personal

ACUERDO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Años 1986 a 1987

ACUERDO DEL AYUNTAMIENTO PLENO EN SESIÓN DE
31 DE ENERO DE 1986, POR EL QUE SE APRUEBAN LAS
NORMAS REGULADORAS DE LAS RETRIBUCIONES DE LOS
TRABAJADORES Y DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO



Depósito legal: M. 1.404 - 1986.—Artes Gráficas Municipales - Área de Régimen Interior

R/98.846.

Ayuntamiento de Madrid

ÍNDICE

	Pág.
Preámbulo	7
Capítulo I. Disposiciones generales	11
Artículo 1.º Ámbito de aplicación personal	11
— 2.º Ámbito de aplicación temporal	11
— 3.º Criterio de interpretación	11
— 4.º Duración del acuerdo	12
— 5.º Comisión de Seguimiento	12
Capítulo II. Organización del trabajo	13
Capítulo III. Tiempo de trabajo	13
Artículo 6.º Calendario laboral	13
— 7.º al 12 Jornada laboral	13 y 14
— 13 al 17 Horario de trabajo	14 y 15
— 18 al 20 Control horario	15
— 21 y 22 Tarjeta de Identificación	16
Capítulo IV. Vacaciones, licencias, permisos y excedencias	17
Artículo 23 al 26 Vacaciones	17
— 27 Licencias	18
— 28 al 30 Licencias retribuidas y Licencias de seis días	18
— 31 al 33 Otras Licencias	18 y 19
— 34 Personal afecto a Centros Escolares	19
— 35 al 39 Permisos retribuidos	19 y 20
— 40 y 41 Permisos no retribuidos	20
— 42 Servicio militar o social	21
— 43 al 45 Excedencias	21

	Pág.
Capítulo V. Condiciones económicas	23
Retribuciones básicas	
Artículo 46 Sueldo y trienios	23
— 47 Pagas extraordinarias	23
Retribuciones complementarias	
— 48 Complemento de Destino	23
— 49 Otros Complementos	24
— 50 Gratificaciones por servicios extraordinarios	24
— 51 Indemnizaciones por razón de servicio	24
— 52 Inspectores Diplomados y Auxiliares de Tri- butos	25
— 53 Plusvalía	25
Capítulo VI. Prestaciones sociales	27
Artículo 54 Pensión mínima de jubilación	27
— 55 Pensión mínima de viudedad	27
— 56 Adelanto de pensiones	27
— 57 y 58 Edad de jubilación	28
— 59 a 63 Ayuda para hijos minusválidos y disminuidos	28
— 64 a 67 Ayuda para prótesis, gafas y similares	29
— 68 a 71 Ayuda por natalidad	29
— 72 a 83 Auxilio por larga enfermedad	30 a 32
— 84 Incapacidad laboral transitoria de trabajado- res contratados	32
— 85 a 87 Supuestos de personal con capacidad dis- minuida	33
— 88 a 90 Psiquiatría no abonable por la Seguridad Social	33
— 91 y 92 Pases gratuitos o subvencionados de la E. M. T.	34
— 93 a 95 Ayuda de transporte	34
— 96 Concesión de créditos	34
— 97 Anticipos urgentes reintegrables	35
— 98 Ayuda por Servicio Militar o Social	35
— 99 Accidentes de Trabajo	35
— 100 Seguro Responsabilidad Civil	35
— 101 Seguro de vida	35
— 102 Fondo Social del Comité	35

	Pág.
Artículo 103 Fondo Social de Cultura y Deporte	35
— 104 a 106 Comisión de Acción Social	36
— 107 Local para Acción Social	37
— 108 y 109 Ayuda para estudios	37
— 110 Escuela infantil	37
— 111 Asistencia letrada	37
Capítulo VII. Actividad Sindical	39
Capítulo VIII. Seguridad e Higiene	39
Artículo 112 a 116 Comité de Seguridad e Higiene	39 y 40
— 117 a 119 Competencias del Comité de Seguridad e Higiene	40 y 41
— 120 y 121 Reconocimiento médico	41 y 42
— 122 Protección Civil	43
— 123 Útiles de trabajo y vestuario	43
Capítulo IX. Premios, faltas y sanciones	43
Artículo 124 a 133 Concesión de la Medalla de Madrid	43 a 45
— 134 a 141 Premios por rendimiento y años de servicio ..	45 a 47
— 142 y 143 Régimen Disciplinario	47
Disposiciones transitorias, Disposiciones derogatorias y Disposición final	48
Disposiciones transitorias	48
Disposiciones derogatorias	48
Disposición final	48



P R E Á M B U L O

ACUERDOS BÁSICOS GENERALES

I. RETRIBUCIONES

1. Aumento, en condiciones homogéneas, de la masa salarial en un 7,2 por 100.
2. La masa salarial, sobre la que se aplica el 7,2 por 100, no incluye el Complemento Personal Transitorio.
3. Este aumento del 7,2 por 100 se distribuye y aplica individualmente, con absorción previa del 10 por 100 del Complemento Personal Transitorio.
4. La cantidad que significa el 0,3 por 100 de la masa salarial bruta de 1984 se distribuirá entre los trabajadores municipales que estuvieran prestando sus servicios a la Corporación el día 1 de enero de 1986, y que tengan un coeficiente retributivo comprendido entre el 1,3 y el 2,9, abonándoseles, por una sola vez, la cantidad de 4.000 pesetas, en cumplimiento de la cláusula de garantía salarial convenida en el anterior acuerdo.
5. La cantidad obtenida mediante la absorción del 10 por 100 del Complemento Personal Transitorio se aplicará íntegramente a la implantación del nuevo Sistema de Retribuciones, más una cantidad equivalente a la anterior, en base al criterio legal establecido en los artículos: Once, tres, d); Doce, tres, y Disposición Adicional décimotercera, de la Ley 46/85 de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado y con cargo, en su caso, a tales fondos.
6. Los efectos económicos derivados de los anteriores apartados se retrotraerán al día 1 de enero de 1986, salvo la implantación del nuevo sistema de retribuciones.

7. Se establece una cláusula de garantía salarial, en el sentido de que si la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Económico y Social adoptase algún acuerdo en relación con la desviación que pudiera producirse sobre la inflación prevista para 1986, será considerado, en sus mismos términos, a efectos de ulteriores incrementos retributivos.

II. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

1. Se constituye una Comisión de Seguimiento, integrada por representantes de la Corporación y de las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo, cuya Presidencia la ostentará el de la Comisión Informativa de Régimen Interior, o persona en la que delegue. Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente acuerdo, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas o incompletas que pudieran existir, dentro de los límites de sus facultades y competencias.
2. Se remite a la Comisión de Seguimiento para su posterior negociación las siguientes cuestiones:
 - a) *Implantación del Nuevo Sistema Retributivo*
Los plazos para esta implantación serán los que en su día dicte la Dirección General de Administración Local y, en todo caso, dentro del año 1986.
 - b) *Régimen general*
Acceso a la Función Pública; cobertura de jefaturas; traslados, reestructuraciones, etc.
 - c) *Horarios*
 - Criterio de implantación del sistema de control mecánico.
 - Jornada flexible.
 - Horarios específicos y modificaciones.
3. El presente acuerdo, una vez aprobado por la Corporación, vincula a las partes firmantes, siendo de general y obligado cumplimiento. Del mismo se dará traslado a todos los centros de trabajo, a los responsables políticos municipales, jefes de departamento y secciones, los cuales responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones.
4. Con el fin de lograr la adecuada coordinación en lo articulado en el presente Acuerdo, todas las disposiciones referentes a materia de perso-

nal habrán de ser dictadas por los Concejales del Área de Régimen Interior y de Servicios de Personal.

5. En el caso de que una de las partes firmantes en el presente acto, considere incumplido alguno de los asuntos que contiene este instrumento, y sin perjuicio del control jurisdiccional que corresponda, lo podrá plantear en la Comisión de Seguimiento, que, una vez agotados todos los medios de una solución concorde, podrá decidir someter la cuestión discutida, a un tipo de arbitraje y que, en principio, puede ser el Comité Paritario Interconfederal a que se refiere el artículo 15 del A. E. S.

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

Artículo 1.º Las normas contenidas en el presente acuerdo serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Madrid, a los funcionarios del I. M. D. y, en lo que concierne, a los jubilados y pensionistas de este Ayuntamiento.

Quedan excluidos de este marco de aplicación: Los funcionarios eventuales, los Directores de Servicio, los Cuerpos Nacionales y, salvo a efectos económicos, el personal municipal no acogido a la Ley 103/1965.

ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

Art. 2.º La duración del presente acuerdo será de dos años, se dará, hasta el 31 de diciembre de 1987, con efectos desde el 1 de enero de 1985, y sin perjuicio de las adaptaciones que se introduzcan en materia económica de retribuciones para el año 1987.

CRITERIO DE INTERPRETACIÓN

Art. 3.º Las condiciones establecidas, que tienen el carácter de mínimas en el presente acuerdo, forman un todo orgánico indivisible, y para su aplicación práctica serán comparadas globalmente.



CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

Artículo 1.º Las normas contenidas en el presente acuerdo serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Madrid, a los funcionarios del I. M. D. y, en lo que concierne, a los jubilados y pensionistas de este Ayuntamiento.

Quedan excluidos de este marco de aplicación: Los funcionarios eventuales, los Directores de Servicio, los Cuerpos Nacionales y, sólo a efectos económicos, el personal municipal no acogido a la Ley 108/1963.

ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

Art. 2.º La duración del presente acuerdo será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1987, con efectos desde el 1 de enero de 1986, y sin perjuicio de las adaptaciones que se introduzcan en materia económica de retribuciones para el año 1987.

CRITERIO DE INTERPRETACIÓN

Art. 3.º Las condiciones establecidas, que tienen el carácter de mínimas en el presente acuerdo, forman un todo orgánico indivisible, y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

DURACIÓN DEL ACUERDO

Art. 4.º Este acuerdo se considerará denunciado el 30 de noviembre de 1986 a los efectos económicos, y en su totalidad, el 30 de noviembre de 1987.

No obstante, será de aplicación a todos los efectos, y en ambos casos, hasta el momento de la aprobación de otro acuerdo que lo sustituya.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Art. 5.º 1. Se constituye una Comisión de Seguimiento, integrada por representantes de la Corporación y de las Centrales Sindicales que han prestado su conformidad al presente acuerdo, siendo su Presidente el de la Comisión Informativa de Régimen Interior o persona en quién delegue.

2. La función de esta Comisión de Seguimiento, será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente acuerdo, y la de interpretar y desarrollar sus normas, cuando surjan dudas en su concreta aplicación, sin perjuicio de las competencias de la Corporación.

3. La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario una vez al mes.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Se remite a la Comisión de Seguimiento la actualización, en el presente año, a tenor de la legislación vigente, del antiguo capítulo VIII del Acuerdo 1984/85, manteniendo entre tanto su actual contenido, en cuanto dicha legislación vigente lo permita.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO

CALENDARIO LABORAL

Art. 6.º El calendario laboral será el que el organismo competente de la Administración Central o Autonómica, en su caso, determine para la capital de Madrid.

JORNADA LABORAL

Art. 7.º La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada, en su cómputo de horas y en su distribución diaria y semanal, por la naturaleza, características específicas y exigencias de funcionamiento de los distintos servicios.

Art. 8.º La jornada laboral común obligatoria, tendrá el número de horas efectivas que determina la Dirección General de Administración Local, en aplicación del artículo 94 de la Ley 7/85 de 2 de abril, distribuidas con carácter general en treinta y siete horas treinta minutos a la semana en cómputo anual, una vez descontados los días de vacaciones, permisos o fiestas, y sin perjuicio de las jornadas especiales.

Art. 9.º La jornada laboral efectiva, establecida con carácter general en el artículo anterior, será la vigente, única, continuada y no rotatoria, salvo lo dispuesto en materia de horario en el preámbulo de este acuerdo.

Art. 10. Por razones determinadas del Servicio y en razón de su buen funcionamiento, la Corporación podrá establecer, previa negociación en la Comisión de Seguimiento, una jornada superior a la normal en cómputo anual, estando obligados a su cumplimiento los trabajadores adscritos a los servicios afectados a tal necesidad.

Art. 11. Los trabajadores de los Cuerpos de Policía Municipal, Extinción de Incendios, Auxiliares de Grúa y Vigilantes nocturnos, tendrán una jornada efectiva de cuarenta horas semanales en cómputo anual, en función de las necesidades del servicio.

Art. 12. Cada trabajador municipal, dispondrá de un período máximo de treinta minutos diarios para descanso con carácter general, sin perjuicio de lo que se establezca en los horarios específicos.

HORARIO DE TRABAJO

Art. 13. El horario laboral de los diversos Servicios Municipales será el vigente, y se acomodará a lo prescrito en los artículos anteriores, a la vista de las necesidades de los Servicios. Esta acomodación se acordará en la Comisión de Seguimiento.

Se mantiene el margen de diez minutos en el horario de entrada. Este tema modificará su regulación cuando se establezca el horario flexible en los correspondientes servicios.

Art. 14. El personal docente del Servicio de Educación mantendrá el horario de acuerdo con lo establecido por el Ministerio de Educación.

Art. 15. La trabajadora municipal que tenga algún hijo menor de nueve meses, tiene derecho a una pausa de una hora, dentro de su horario de trabajo, destinada a la lactancia, pudiendo dividirla en dos fracciones, o sustituirla por una reducción de su jornada normal de una hora, para la misma finalidad.

Sólo en el caso de que la madre no haga uso de este derecho, podrá el trabajador municipal que tenga un hijo menor de nueve meses, solicitar que se le conceda dicha pausa de una hora, y se le concederá siempre que justifique su necesidad.

Art. 16. En 1986 y 1987, durante los meses de julio y agosto, y en la semana de las Fiestas de San Isidro, se saldrá diariamente una hora antes.

En los servicios donde no sea posible, se compensará a los funcionarios con cinco días libres, salvo que se negocie otro tipo de compensación, previa aprobación de la Concejalía de Personal.

Art. 17. Todos los Servicios podrán establecer, con carácter general, turnos de libranza de forma que, como máximo, el trabajador municipal preste servicio un sábado de cada cuatro. En los Servicios, se podrá establecer con carácter general la libranza de todos los sábados, con el incremento proporcional de la jornada laboral de lunes a viernes. Donde no sea posible, a juicio del Responsable del Servicio, se someterá a estudio en la Comisión de Seguimiento, que estudiará la forma de realizarlo.

CONTROL HORARIO

Art. 18. Se elaborará un estudio que sirva de base para la implantación de un sistema mecanizado de control horario en los Servicios Municipales. Cualquier variación, respecto de la situación actual, deberá ser previamente informada en la Comisión de Seguimiento.

Art. 19. En tanto no se implante el sistema de control citado, la comprobación de la asistencia, puntualidad y permanencia de los trabajadores municipales se llevará a cabo de la forma actualmente establecida, cuya observancia es obligatoria para todas las dependencias municipales.

Art. 20. El incumplimiento del horario dará lugar a las responsabilidades pertinentes.



TARJETA DE IDENTIFICACIÓN

Art. 21. Todo trabajador municipal irá provisto de una tarjeta de identificación personal, que en cualquier caso deberá portar en lugar visible.

Art. 22. Los miembros del Cuerpo de la Policía Municipal irán, asimismo, provistos de la credencial del Cuerpo.

CAPÍTULO IV

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

VACACIONES

Art. 23. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 30 días naturales o un mes natural.

Art. 24. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Cuando, por razones de Servicio, no puedan aplicarse los criterios señalados en el apartado anterior, se primará con el disfrute de un día de vacación por cada período de quince días.

Art. 25. Cuando dentro del antedicho período cierre algún centro, el personal adscrito a él disfrutará necesariamente sus vacaciones anuales en esas fechas.

Podrán ser fijadas fuera de aquel período por iniciativa y voluntad del trabajador municipal, siempre que las necesidades del Servicio, dentro de su Unidad, lo permitan.

Art. 26. Cada Unidad regulará sus turnos de vacaciones (pudiendo repartirse éstas en un máximo de dos períodos), previa comunicación de las hojas de vacaciones y licencias antes del 15 de abril al Departamento de Gestión de Personal, que determinará y publicará antes del 15 de mayo las personas de cada Unidad que deben tener sus vacaciones y licencias en cada turno.

LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Art. 27. En materia de licencias, permisos y excedencias se estará a lo regulado por la legislación vigente en cada momento y a lo que se dispone en los artículos siguientes.

LICENCIAS RETRIBUIDAS

LICENCIA DE SEIS DÍAS

Art. 28. Se establecen seis días de licencia al año no recuperables. Se disfrutarán en forma continuada o partida en diversos periodos de tiempo, a elección del trabajador.

Art. 29. Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año, a elección del trabajador municipal, excepto cuando por acumulación de peticiones, para un solo periodo de tiempo y Servicio, sea necesario el establecimiento de turnos.

Art. 30. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

OTRAS LICENCIAS

Art. 31. Los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) permanecerán cerradas las oficinas y Servicios municipales, a excepción de los Servicios de Registro General, Información y demás Servicios que habitualmente se prestan en festivos.

Art. 32. Los trabajadores municipales podrán librar con carácter no recuperable, uno de los días, entre los que se señalan a continuación.

La elección del día corresponderá al trabajador municipal, salvo que por acumulación de peticiones para un determinado día, haga necesario establecer un sistema de turnos dentro de cada Unidad.

Para 1986 se podrá elegir entre los siguientes días:

- 16 de mayo
- 24 de julio
- 14 de agosto
- 5 de septiembre

Art. 33. Los Servicios donde no puedan aplicarse dichas libranzas se compensarán a los trabajadores municipales con el equivalente de días libres no disfrutados, o a elección del trabajador municipal, en descuentos horarios en su caso, remitiendo cualquier otra excepción para que sea regulada en la Comisión de Seguimiento.

PERSONAL AFECTO A CENTROS ESCOLARES

Art. 34. Al personal afecto a los Servicios de Educación, tanto docente como no docente, se le compensarán y absorberán estas libranzas y la reducción de horas de los meses de julio y agosto y San Isidro, con la totalidad de los días no lectivos de Semana Santa y Navidades, o, en su defecto, con quince días durante las vacaciones escolares.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Art. 35. Se concederán previa justificación, salvo en casos de urgencia, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican y siempre que no causen grave detrimento al Servicio:

1. Trámites previos por razón de matrimonio: dos días.
2. Por matrimonio del trabajador/a municipal, 15 días naturales.
3. Por matrimonio de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, un día en Madrid o provincia y tres días si es en cualquier otro lugar.
4. Por nacimiento de un hijo: tres días.
5. Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: tres días en Madrid o provincia y cinco días si es en otro lugar.
6. La mujer trabajadora municipal tendrá derecho a una licencia de alumbramiento y gestación de cien días naturales de duración.
7. Por asistencia a cursos profesionales relacionados con la promoción del funcionario a propuesta del Servicio, que no sean convocados por el Instituto de Administración Local o por el Ayuntamiento de Madrid, así como para asistencia a Congresos profesionales, sindicales, etc., hasta un máximo de cinco días al año.
8. Por exámenes académicos, un día por examen.

9. Por deberes públicos de carácter inexcusable, ordenados por la autoridad competente, el tiempo legalmente indispensable.
10. Por motivos particulares, expedición del D. N. I., bodas, entierros familiares, traslados de domicilio u otros análogos, un día.

Art. 36. La petición de los mencionados permisos deberá realizarse con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo en casos de urgencia.

Los trabajadores del turno de noche tendrán derecho al mismo permiso, bien el día anterior o posterior al hecho que se refiera.

Art. 37. Los permisos recogidos en el artículo 35 habrá que justificarlos y su concesión se efectuará por el Concejal Responsable del Área, Servicio o Junta Municipal de distrito, o en su caso por el excelentísimo señor Alcalde, previo informe y propuesta del Jefe de la Unidad Administrativa correspondiente, por el Departamento Central se remitirá a la Concejalía de Personal, de modo simultáneo a la concesión, notificación de la licencia concedida.

Art. 38. Por otros motivos distintos a los anteriormente señalados, los permisos se solicitarán a la Alcaldía Presidencia, que resolverá en cada caso concreto.

Art. 39. En ningún caso, salvo por maternidad, la suma de los permisos que se concedan a los trabajadores municipales por las causas indicadas, podrá exceder de veinte días al año.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Art. 40. Los permisos por asuntos propios no retribuidos se concederán por un plazo máximo de seis meses de duración, siempre que la ausencia del funcionario no cause grave detrimento al rendimiento efectivo del Servicio, sin que le sea computable a ningún efecto el tiempo de permanencia en esta situación. En caso de que dicho permiso vaya a serle denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado a través de la Concejalía de Personal.

Art. 41. El trabajador municipal que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o persona enferma, incapacitada, etc., tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo con la reducción proporcional de haberes, entre al menos una hora diaria y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho sólo podrá ser ejercido previa justificación documentada, y por uno de los cónyuges, caso que ambos sean trabajadores municipales.

SERVICIO MILITAR O SOCIAL

Art. 42. El trabajador municipal que cumpla servicio social o militar, pasará a la situación de servicios especiales, computándose el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos, y tendrá derecho a la reserva de la plaza y destino que ocupase.

EXCEDENCIAS

Art. 43. La *excedencia voluntaria* se concederá a los funcionarios que la soliciten y cuenten con tres años de servicio, como mínimo, no tengan pendiente de reintegro cantidad alguna por anticipos reintegrables, salvo que la cancelen, así como que no estén sometidos a expediente de responsabilidad administrativa. Dicha excedencia no podrá ser inferior a dos años, ni superior a diez.

Art. 44. Los funcionarios excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo a ningún efecto de ascenso, trienios o derechos pasivos.

Art. 45. La situación de *servicios especiales* se concederá a los funcionarios a quienes se declaren en esta situación por las causas previstas en la Ley. Se les reservará su plaza y destino, siendo computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos el tiempo de permanencia en tal situación.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Art. 47. Serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, que se devengarán y abonarán en los meses de junio y diciembre.

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

COMPLEMENTO DE DESTINO

Art. 46.

a) Se acreditarán a cada uno de los niveles de puestos que se desempeñen y vendrán determinados anualmente por lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de la Adm-

SERVICIO MILITAR O SOCIAL

Artículo 43. Los funcionarios de servicio militar o social...

En la situación de servicio militar o social, los funcionarios de servicio militar o social tendrán derecho a la situación de asenoreo, también y durante los períodos de asenoreo, y también de...

Artículo 44. Los funcionarios de servicio militar o social tendrán derecho a la situación de asenoreo, también y durante los períodos de asenoreo, y también de...

Artículo 45. Los funcionarios de servicio militar o social tendrán derecho a la situación de asenoreo, también y durante los períodos de asenoreo, y también de...

Artículo 46. Los funcionarios de servicio militar o social tendrán derecho a la situación de asenoreo, también y durante los períodos de asenoreo, y también de...

Artículo 47. Los funcionarios de servicio militar o social tendrán derecho a la situación de asenoreo, también y durante los períodos de asenoreo, y también de...

Artículo 48. Los funcionarios de servicio militar o social tendrán derecho a la situación de asenoreo, también y durante los períodos de asenoreo, y también de...

EXCEPCIONES

Artículo 49. Los funcionarios de servicio militar o social tendrán derecho a la situación de asenoreo, también y durante los períodos de asenoreo, y también de...

Artículo 50. Los funcionarios de servicio militar o social tendrán derecho a la situación de asenoreo, también y durante los períodos de asenoreo, y también de...

CAPÍTULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

RETRIBUCIONES BÁSICAS

SUELDO Y TRIENIOS

Art. 46.

- a) Se incrementarán el sueldo y trienios actuales, de cada trabajador municipal, en un 7,2 por 100, hasta la implantación del nuevo sistema retributivo.
- b) Cuando comience la vigencia del nuevo sistema retributivo, las cantidades a percibir por sueldo y trienios, se acomodarán a lo que se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y en concreto para 1986, a lo que prescribe el artículo 13 de la Ley 46/85, de 27 de diciembre.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Art. 47. Serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, que se devengarán y abonarán en los meses de junio y diciembre.

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

COMPLEMENTO DE DESTINO

Art. 48.

- a) Se acreditarán a cada uno de los niveles de puestos que se desempeñen y vendrán determinados anualmente por lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de la Admi-

nistración civil, todo ello en cumplimiento de la legislación vigente sobre la materia.

- b) Hasta la aplicación del nuevo Sistema Retributivo, el Complemento de Destino será para 1986 el actualmente vigente, incrementado en un 7,2 por 100.

OTROS COMPLEMENTOS

Art. 49. 1. Complemento específico. Retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, a tenor del artículo 23, apartado 3-B de la Ley 30/84 de 2 de agosto.

Cada año se publicará la relación de puestos de trabajo y la cuantía de su Complemento Específico.

2. **Complemento de productividad.** Podrá establecerse anualmente en los Presupuestos de la Corporación, una cuantía global para cada programa, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador municipal desempeñe su trabajo.

3. La aplicación de estos Complementos, se remite al momento de la implantación de las nuevas retribuciones, que se estudiará en su día en la Comisión de Seguimiento.

4. Hasta el momento de la implantación de las nuevas retribuciones, se mantendrán la regulación y los conceptos retributivos actualmente vigentes, incrementados en un 7,2 por 100, a excepción del Complemento Personal Transitorio, según lo establecido en el preámbulo de este Acuerdo.

GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Art. 50. Destinados a retribuir las prestaciones de servicio fuera de la jornada normal de trabajo, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, a tenor de lo establecido en la Ley de Reforma de la Función Pública (Ley 30/84).

INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

Art. 51. Podrán los funcionarios percibir indemnizaciones correspondientes a servicios prestados en la Corporación, según lo reflejado en el artículo 23 apartado 4 de la Ley 30/84 y disposiciones que lo desarrollan.

Finalizados los estudios sobre la indemnización por locomoción, se aplicará inmediatamente.

INSPECTORES DIPLOMADOS Y AUXILIARES DE TRIBUTOS

Art. 52. Los funcionarios municipales que ocupen puestos de trabajo de Inspectores Diplomados o Auxiliares de Tributos, desempeñando directamente funciones de este carácter, percibirán las cantidades previstas para este fin en el acuerdo de la Comisión Municipal, hasta tanto no se estudie en la Comisión de Seguimiento el nuevo Complemento de Productividad, a tenor del artículo 23 apartado 3 de la Ley 30 de 2 de agosto de 1984.

PLUSVALÍAS

Art. 53. Se mantiene el sistema y las cuantías de incentivos a la productividad, para el personal a que se refiere el artículo 7.º, apartado 3, del Acuerdo de 1984, hasta que se estudie en la Comisión de Seguimiento el nuevo Complemento de Productividad.

PENSIÓN MÍNIMA DE VIJEDAD

Art. 54. El Ayuntamiento de Madrid abonará las posibles diferencias, hasta llegar a la cantidad de 30.000 pesetas, a los viudos y viudas, hijos menores de dieciocho años o incapacitados o padres de trabajadores municipales — por este orden de prioridades — fallecidos en situación de activo o jubilados a partir del 1 de enero de 1985, cuando la cuantía de las referidas pensiones no llegue a la citada cantidad de 30.000 pesetas, exceptuándose aquellos supuestos en los que los beneficiarios tengan otros ingresos por sueldo, jubilación, pensión, etc.

ADELANTO DE PENSIONES

Art. 55. En los expedientes de concesión de derechos pasivos por jubilación forzosa, el Ayuntamiento adelantará el 80 por 100 de la prestación básica, a reserva de la liquidación posterior de la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local.

Realizado por los estudios de la Administración de los Municipios de Madrid, S. A.

INSPECTORES DIPLOMADOS Y AUXILIARES DE TRIBUTOS

Art. 22. Los funcionarios municipales que constituyan el personal de Inspectores Diplomados o Auxiliares de Tributos, desempeñando directamente las funciones de este carácter, serán nombrados por el Ayuntamiento de Madrid, previa propuesta de la Comisión Municipal de Hacienda y en su caso, de la Comisión de Hacienda y Contabilidad de la Corporación, según lo establecido en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 26 de agosto, de 1984, y disposiciones que lo desarrollan.

Cada año se regulará la relación de puestos de trabajo y la cuantía de su complemento específico.

PLUSVALÍAS

2. Complemento de productividad. Podrá establecerse anualmente en los Municipios de la Corporación, una cuantía global para cada programa de actuación, en función de los resultados obtenidos en el desarrollo de los programas de actuación y las cuantías de incentivos a la productividad, para la persona o personas que se refieren al artículo 7.º del Acuerdo de 1984, hasta que se establezca la Comisión de Regulación de la Nueva Compensación de los Municipios.

3. La aplicación de estos complementos se remitirá a la Comisión de Regulación de los nuevos retribuciones, que se establecerá en la Comisión de Hacienda y Contabilidad de la Corporación.

4. Desde el momento de la implantación de las nuevas retribuciones, se mantendrá la regulación y los conceptos retributivos actualmente vigentes, incrementados en un 7,2 por 100, a excepción del Complemento Personal Transitorio, según lo establecido en el preámbulo de este Acuerdo.

GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Art. 23. Destinadas a retribuir las prestaciones de servicio fuera de la jornada normal de trabajo, que en ningún caso podrán ser fijadas en su cuantía ni pagadas en su concepto, a tenor de lo establecido en la Ley de Régimen de la Función Pública (Ley 30/1984).

INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

Art. 24. Podrán los funcionarios percibir indemnizaciones correspondientes a servicios prestados en la Corporación, según lo establecido en el artículo 23 de la Ley 30/1984 y disposiciones que lo desarrollan.

CAPÍTULO VI

PRESTACIONES SOCIALES

PENSIÓN MÍNIMA DE JUBILACIÓN

Art. 54. El Ayuntamiento abonará las posibles diferencias, hasta llegar a la cantidad de 50.000 pesetas, a todos los trabajadores municipales que se vayan a jubilar con carácter forzoso, por cualquier causa, a partir del uno de enero del año en curso, cuando la pensión no llegue a dicha cantidad, exceptuándose aquellos que tengan otros ingresos por sueldo, jubilación, pensión, etc.

PENSIÓN MÍNIMA DE VIUDEDAD

Art. 55. El Ayuntamiento de Madrid abonará las posibles diferencias, hasta llegar a la cantidad de 30.000 pesetas, a los viudos y viudas, hijos menores de dieciocho años o incapacitados o padres de trabajadores municipales —por este orden de prioridades— fallecidos en situación de activo o jubilados a partir del 1 de enero de 1986; cuando la cuantía de las referidas pensiones no llegue a la citada cantidad de 30.000 pesetas, exceptuándose aquellos supuestos en los que los beneficiarios tengan otros ingresos por sueldo, jubilación, pensión, etc.

ADELANTO DE PENSIONES

Art. 56. En los expedientes de concesión de derechos pasivos por jubilación forzosa, el Ayuntamiento adelantará el 80 por 100 de la prestación básica, a reserva de la liquidación posterior de la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local.



EDAD DE JUBILACIÓN

Art. 57. La jubilación forzosa se declarará de oficio para los trabajadores municipales que vayan cumpliendo los 66 años durante 1986 y a los que tengan cumplidos 65 años de edad a partir del 31 de diciembre de 1986.

Art. 58. Aquellos trabajadores que no tengan cumplido, al llegar a dicha edad, el período mínimo de cotización a la MUNPAL o a la Seguridad Social, para causar derechos de pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir, dentro del año de su jubilación obligatoria, el citado período de carencia, en cuyo momento causarán baja de modo inmediato.

AYUDA PARA HIJOS MINUSVÁLIDOS O DISMINUÍDOS

Art. 59. La subvención para padres de hijos disminuidos físicos o psíquicos queda fijada en 13.700 pesetas mensuales.

Art. 60. La subvención para padres de hijos disléxicos, autistas y dislálicos, serán las siguientes:

- a) Autismo 12.600 pesetas/mes.
- b) Dislexia 10.850 pesetas/mes.
- c) Dislalia 10.850 pesetas/mes.

Art. 61. Las peticiones deberán venir informadas con el correspondiente informe, que deberá emitir cualquier Centro de Promoción de la Salud dependiente del Ayuntamiento, en el que constará la deficiencia padecida, así como su grado y período previsto de recuperación.

Art. 62. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajador municipal, sólo se devengará una ayuda de las mencionadas anteriormente.

Art. 63. Cualquier otro caso no contemplado en los supuestos anteriores y que la Comisión de Acción Social considere pertinente, podrá pedir el dictámen del facultativo más idóneo para cada caso (que preste sus servicios en un Centro de Promoción de la Salud), para completar las ayudas económicas contenidas en los anteriores artículos.

AYUDA PARA PRÓTESIS, GAFAS Y SIMILARES

Art. 64. Los trabajadores municipales tendrán derecho a una ayuda máxima de 40.000 pesetas por unidad familiar al año, distribuidas de la siguiente forma:

	Coficiente	Importe máximo Pesetas
Prótesis dentales	1,3 a 2,9	30.000
Prótesis dentales	3,3 a 5	17.200
Gafas	Todos	8.000
Otras ayudas	Todos	30.000

Art. 66. El Ayuntamiento, con la finalidad de reducir costes, podrá concertar la colaboración de empresas especializadas en la materia.

Art. 67. Se encomienda a la Comisión Social la determinación de los criterios selectivos para la concesión de estas ayudas.

AYUDAS POR NATALIDAD

Art. 68. Se fija en 13.200 pesetas la asignación, en concepto de ayuda por natalidad.

Art. 69. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipales, sólo se devengará una ayuda por natalidad.

Art. 70. La petición deberá efectuarse antes de los dos meses desde la fecha de alumbramiento.

Art. 71. La cuantía de 13.200 pesetas incluye las cuantías entregadas por la MUNPAL como premio de natalidad.

AUXILIO POR LARGA ENFERMEDAD

Art. 72. Transcurridos los seis primeros meses de licencia por enfermedad, el trabajador municipal declarado en esta situación, pasará a percibir una prestación económica, en concepto de auxilio graciable complementario, equivalente a la totalidad de las retribuciones básicas que le correspondan percibir en ese momento y a la de las retribuciones complementarias fijadas para el puesto de trabajo que desempeñare en la fecha de comienzo de la licencia, con excepción de las establecidas o que se establezcan en el futuro como estímulo de presencia, puntualidad, permanencia o productividad.

Art. 73. Si en el curso del período de licencia por enfermedad, el trabajador municipal cumpliera un nuevo trienio, el importe de la prestación a que se refiere el párrafo precedente, será incrementado en una cantidad equivalente a la cuantía de dicho trienio.

Art. 74. Si la enfermedad del trabajador municipal se prolongase más de un año y, por tanto, hubiese aquél de ser declarado en situación de excedencia voluntaria, conforme a lo previsto en el artículo 47, párrafo 5 del Reglamento de Funcionarios, o a lo que se determine en las disposiciones reglamentarias que se establezcan en el futuro para los funcionarios de Administración local, se continuará acreditando al interesado una prestación económica, en el mismo concepto de auxilio graciable complementario a que se refiere el artículo 72, y en cuantía idéntica a la que viniera percibiendo en el momento en que hubiese de pasar a la expresada situación de excedencia voluntaria.

Art. 75. La prestación por larga enfermedad sólo será concedida y, en su caso, mantenida, si se acredita que la naturaleza y evolución de la enfermedad no habrá de determinar la jubilación del trabajador municipal por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones por causa de inutilidad física, conforme a lo establecido en la Ley y en los Estatutos de la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local.

Art. 76. La prestación por larga enfermedad tendrá una duración máxima de dos años, contados a partir de la fecha en que el trabajador municipal ha de pasar a la situación de excedencia voluntaria y, en todo caso, cesará en su percibo, aún antes de cumplirse este plazo, tanto en el momento en que se reincorpore al servicio activo como en el que sea declarado en situación de baja definitiva por jubilación, en cualquiera de sus modalidades, con señalamiento de la pensión correspondiente.

Art. 77. Los auxilios económicos a que se refieren los artículos anteriores, se satisfarán con cargo a la dotación de la plaza que desempeñe el interesado y a las consignaciones presupuestarias previstas para el Cuerpo, Grupo, Subgrupo o Clase a que dicha plaza corresponda, en tanto la misma no haya sido provista en propiedad al quedar vacante. Provista la plaza, dichos auxilios económicos se satisfarán con cargo a las consignaciones generales presupuestarias para la concesión de auxilios extraordinarios a los trabajadores de la Corporación.

Art. 78. Si el trabajador municipal fuera beneficiario de ayuda para hijos minusválidos o disminuidos, será mantenido en el percibo de las prestaciones correspondientes durante el período a que se refiere el presente acuerdo y en tanto se le acredite el auxilio complementario establecido en el mismo.

Art. 79. Con sujeción, en todo caso, a lo dispuesto en los Estatutos de la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local, el trabajador municipal en la situación de excedencia voluntaria por causa de larga enfermedad, será mantenido en su condición de afiliado a dicho organismo mutual, en tanto se le acredite el auxilio complementario establecido en los artículos anteriores, a cuyo efecto, si la plaza que desempeñaba no se hubiese cubierto en propiedad, el Ayuntamiento se limitará a detraerle del expresado auxilio la parte de la cuota que corresponda satisfacer al interesado en función de sus retribuciones básicas. Cubierta la plaza, se seguirá detrayendo del auxilio económico la parte de la cuota que corresponda al interesado y la que corresponda a la Corporación, que por su situación de excedencia habría de satisfacer el propio interesado; conforme a las disposiciones mutuales citadas, se ingresará con cargo a las consignaciones generales presupuestarias para la concesión de auxilios extraordinarios, entendiéndose ampliada en este sentido la cuantía de la prestación por larga enfermedad.

Art. 80. El Departamento de Gestión de Personal, iniciará y tramitará de oficio los expedientes que fueren precisos para la concesión de las mencionadas prestaciones, y procurará observar el principio de unidad de expediente.

Art. 81. Un Tribunal Médico practicará los reconocimientos y emitirá, bajo su exclusiva responsabilidad, los dictámenes técnicos que, a propia iniciativa o por disposición de la Concejalía de Personal, fueren necesarios a los fines del presente acuerdo. En particular, corresponderá al Tribunal Médico informar sobre la naturaleza, curso y evolución previsible de la enfermedad, plazo aproximado de duración, remisión de síntomas y efectos en orden a la reincorporación del interesado, posibles recidivas y pertinencia o no de la jubilación por incapacidad permanente por causa de inutilidad física.

El Tribunal Médico estará integrado por el Concejal Responsable del Área de Salud y Servicios Sociales, el Concejal de los Servicios de Personal (o las personas en quienes deleguen), el Director de los Servicios de Salud, el Jefe de la Sección de Medicina Preventiva y Epidemiología y dos médicos instructores, designados al efecto por el Área de Salud y Servicios Sociales, uno de los cuales actuará como Secretario del Tribunal. Actuará como Presidente del Tribunal la persona que ostente el mayor rango entre los presentes en cada sesión, y para la validez de los acuerdos del Tribunal, se requerirá la conformidad de la mitad más uno de sus miembros, pudiendo celebrarse las sesiones con la presencia de cuatro de ellos.

El Tribunal Médico se reunirá, con carácter ordinario, una vez al mes.

Se comunicará al Departamento de Personal los nombres y cargos de los facultativos que lo integran, de los suplentes que, en su caso, hubieren de sustituirlos, así como de las ulteriores modificaciones que pudieran producirse.

Art. 82. Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir los trabajadores que simulasen la persistencia de una enfermedad, los que desobedecieren los requerimientos del Tribunal Médico para someterse a reconocimiento, los que retrasaren deliberadamente su reincorporación al servicio una vez dictaminada la remisión de la enfermedad y quienes, en alguna forma, intentaren defraudar al Ayuntamiento, pretendiendo mantenerse en el percibo injustificado de los auxilios económicos complementarios, serán privados de inmediato de los mismos y quedarán obligados a reintegrar a los fondos municipales las cantidades percibidas desde la fecha que se hubiere determinado como inicial de la defraudación.

Art. 83. Las normas anteriores no se aplicarán en los casos de enfermedad derivada de accidentes en acto de servicio, que se regirán por su normativa específica.

INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA DE TRABAJADORES CONTRATADOS

Art. 84. Al personal contratado le serán aplicables las normas contenidas en los artículos anteriores, si bien la cuantía de la prestación económica se limitará a cubrir la diferencia entre percepciones a cargo del Régimen de Seguridad Social o Mutualismo Laboral en caso de enfermedad y el total de emolumentos asignados al puesto de trabajo desempeñado en el Ayuntamiento.

SUPUESTOS DE PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUÍDA

Art. 85. La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que el personal que presta sus servicios en los denominados Servicios Especiales, que por edad u otra razón tengan disminuída su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuída y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo; ello, a ser posible, dentro del mismo servicio al que estén adscritos.

Art. 86. Las personas de cuarenta y cinco años que realizan su trabajo en el turno de noche podrán pasar a efectuarlo en turno de día, siempre que se sustituyan por voluntarios. En tal supuesto, dejarán de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad tuvieran asignadas. Siempre que sea factible no se destinarán al turno de noche los mayores de cuarenta y cinco años, salvo que voluntariamente lo solicitaran.

Art. 87. Ningún Policía Municipal mayor de cincuenta y cinco años vendrá obligado a prestar servicio en la vía pública. El Ayuntamiento los acoplará en los puestos de trabajo existentes en las diferentes dependencias municipales, si existiesen, a petición del interesado y manteniendo sus derechos y condición de la categoría de Policía Municipal.

PSIQUIATRÍA NO ABONABLE POR LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 88. El Ayuntamiento abonará los gastos de la asistencia psiquiátrica, bien por internamiento o por consulta externa, requerida tanto por los trabajadores municipales y sus beneficiarios como por los pensionistas y sus beneficiarios, dado que la Seguridad Social no cubre, actualmente, dicho servicio.

Art. 89. Para tener derecho a esta prestación será necesario acudir a centros hospitalarios que, en cada momento, hayan sido autorizados para tal fin por la Corporación, previa justificación de la existencia de la enfermedad psiquiátrica y de la provisión del necesario volante de asistencia.

Art. 90. El abono de la presente ayuda económica se realizará directamente a los centros hospitalarios que hayan prestado la asistencia psiquiátrica.

PASES GRATUITOS O SUBVENCIONADOS DE LA E. M. T.

Art. 91. Los trabajadores municipales podrán disfrutar de los pases gratuitos o subvencionados de la E. M. T., de acuerdo con las cláusulas contenidas en el siguiente artículo.

Art. 92. Para los trabajadores municipales con coeficientes comprendidos entre el 1,3 y el 2,9 el pase será totalmente gratuito. Para el coeficiente 3,3, la Corporación subvencionará el 90 por 100 del pase. Para los restantes coeficientes, la Corporación subvencionará el 50 por 100 del pase.

AYUDA DE TRANSPORTE

Art. 93. La Corporación municipal dotará con una ayuda semestral al Fondo de Acción Social, para todos los trabajadores municipales que acrediten documentalmente su residencia habitual fuera del término municipal de Madrid, en donde no exista línea regular de la E. M. T. Para ello, deberá aportar certificado de empadronamiento actualizado y recibo de la Comunidad de Propietarios de la vivienda en que habiten.

Art. 94. El importe de la ayuda indicada en el artículo anterior será de 75 pesetas por día de trabajo efectivo que hayan realizado, aumentando el mencionado fondo en la cuantía necesaria para atender este fin, al cual revertirán las cantidades retraídas por aplicación de las sanciones a que se refiere el artículo 142, derivadas de la falta de asistencia, puntualidad y permanencia.

Art. 95. Dentro del ámbito personal de los beneficiarios de la ayuda de transporte deberán incluirse los que viven y/o trabajan en El Pardo, Barajas, y fuera del término municipal de Madrid.

CONCESIÓN DE CRÉDITOS

Art. 96. 1. La Corporación negociará con la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, o con otra entidad financiera pública o privada, la concesión de créditos personales y créditos para la adquisición de vivienda propia, en las mejores condiciones posibles para los trabajadores municipales.

2. Hasta ese momento, se mantendrá el vigente sistema de anticipos reintegrables de 100.000 pesetas, a devolver en dieciocho meses, o de 200.000 pesetas, a devolver en veinticuatro meses.

ANTICIPOS URGENTES REINTEGRABLES

Art. 97. 1. Podrán concederse anticipos urgentes, por una cuantía máxima de 150.000 pesetas, reintegrables en un plazo máximo de 24 mensualidades, previa justificación de su necesidad, para los siguientes motivos:

- Procesos de ejecución de deudas, cuando éstas respondan a necesidades urgentes.
- Para contraer matrimonio, justificando con posterioridad su celebración.
- Para casos de desahucio o adquisición de la vivienda que se habita en régimen de alquiler, en ejercicio de los derechos de tanteo y retracto.
- Para gastos de enfermedad no cubiertos por los regímenes de la Seguridad Social.
- Para reparación de viviendas de inexcusable realización.
- Para trámites de los procesos de divorcio ó separación.

2. El régimen de funcionamiento, concesión y cuantía del Fondo de estos anticipos, será idéntico al contenido en el artículo anterior.

AYUDA POR SERVICIO MILITAR O SOCIAL

Art. 98. La Corporación abonará a cada trabajador municipal, durante el tiempo mínimo de prestación del servicio Militar o Social, de carácter oficial o voluntario, una ayuda equivalente a la última retribución básica, que se devengará y abonará en los meses de junio y diciembre.

ACCIDENTES DE TRABAJO

Art. 99. La Corporación se hará cargo de los gastos ocasionados a los trabajadores municipales por accidentes de trabajo, gestionando, en su caso, las indemnizaciones por posibles incapacidades ante la casa aseguradora.

SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

Art. 100. Se determinará, durante la vigencia de este Acuerdo, la implantación de un seguro de Responsabilidad Civil.

SEGURO DE VIDA

Art. 101. Se mantendrá un Seguro de Vida para todos los trabajadores municipales en activo, de un millón doscientas mil pesetas. Cubrirá los fallecimientos no cubiertos mediante otras prestaciones municipales, para lo que se concertará una contrata con una casa aseguradora o se hará cargo directamente la Corporación, en análogas condiciones.

FONDO SOCIAL DEL COMITÉ

Art. 102. Se establece para 1986 y 1987, una asignación global de 19 millones de pesetas anuales, para atender necesidades sociales de los trabajadores municipales.

FONDO SOCIAL DE CULTURA Y DEPORTE

Art. 103. El Fondo Social de Cultura y Deportes, se dota para el ámbito de vigencia de este Acuerdo, con la cantidad de dos millones de pesetas anuales.

COMISIÓN DE ACCIÓN SOCIAL

Art. 104. La Comisión de Acción Social estará integrada por representantes de la Corporación Municipal y de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, siendo su Presidente el Concejal responsable de los Servicios de Personal, o persona en quien éste delegue.

Art. 105. Ningún miembro de esta Comisión podrá participar en la concesión de ayudas, becas, etc., cuando haya sido solicitada por alguno de éstos.

Art. 106. Su misión será la de aplicar los preceptos de este acuerdo, relativos a derechos sociales, la de efectuar las correspondientes propuestas y la determinación de los criterios selectivos para la concesión de las ayudas municipales de carácter social.

LOCAL PARA ACCIÓN SOCIAL

Art. 107. La Corporación cederá un local municipal para las necesidades de la Comisión de Acción Social, de acuerdo con las disponibilidades municipales.

Su ubicación estará determinada antes del 30 de junio e instalado antes del 31 de diciembre del presente año.

AYUDA PARA ESTUDIOS

Art. 108. La Corporación, con el fin de promover la formación de los trabajadores municipales y de sus hijos, establece un Fondo de Ayuda para estudios, en la cuantía de tres millones de pesetas para 1986, en cuya distribución se dará preferencia al personal que directamente lo solicite para sí.

Art. 109. La administración y distribución de este Fondo será realizada por la Comisión de Acción Social, la cual efectuará la correspondiente convocatoria anual y en su distribución, necesariamente se considerará la importancia de los estudios a realizar y la situación económica del solicitante, siendo la cuantía de la beca proporcional a cada tipo de estudios, sin perjuicio de otros criterios que la Comisión estime necesarios.

ESCUELA INFANTIL

Art. 110. La Escuela Infantil, "El Sol", que actualmente está en funcionamiento, continuará adscrita de modo exclusivo al servicio de los hijos de los trabajadores municipales.

ASISTENCIA LETRADA

Art. 111. El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores municipales que lo soliciten y la precisaren por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.

CAPÍTULO VII

ACTIVIDAD SINDICAL

Hasta que se desarrolle la regulación de los Órganos de representación de las Administraciones Públicas, se mantiene el Capítulo VI del Acuerdo 1984/85, en lo que no se oponga ni contradiga la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE

COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 112. El Comité de Seguridad e Higiene es el instrumento legal al servicio del Ayuntamiento de Madrid y su personal, para el cumplimiento de las prescripciones legales en dicha materia.

Art. 113. El Comité de Seguridad e Higiene está constituido por el Concejal de los Servicios de Personal o persona en quien delegue, como su presidente, un Secretario y dos asesores permanentes designados por el Presidente y un representante por cada Organización Sindical, firmante del presente convenio, con un suplente que pueda sustituirle.

Art. 114. El Comité de Seguridad e Higiene estará asistido por los técnicos y especialistas que precise de cada área en relación con la entidad, características y el objetivo de los informes, trabajos y estudios que tenga que realizar.

Art. 115. Cuando la Comisión convoque a dichos técnicos o especialistas para asistir a reuniones o realizar trabajos que salgan fuera del normal desarrollo de su trabajo, necesitará el oportuno aviso al Jefe a cuyas órdenes se encuentre el técnico o especialista.

Art. 116. Para facilitar esta asistencia de los técnicos y especialistas, el Comité confeccionará un fichero de los que existen en las diversas áreas y centros de trabajo del Ayuntamiento de Madrid.

COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 117. Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene:

- a) Promover el conocimiento y observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene.
- b) Conocer directamente y recibir información en relación con los riesgos (profesionales) para la vida y la salud de los trabajadores, y para los bienes y las cosas del Ayuntamiento de Madrid, y en concreto conocer las reclamaciones del personal y los expedientes en materia de Seguridad e Higiene.
- c) Interesar la práctica de reconocimientos médicos necesarios y estudios biológicos de puestos de trabajo.
- d) Estudiar las situaciones de peligrosidad y riesgo que conozca, y los accidentes ocurridos, analizar sus causas y realizar propuestas concretas de prevención motivadas y razonadas con expresa indicación de la urgencia y prioridad, para lo cual se llevará un registro de accidentes.
- e) Confeccionar un fichero de los locales del Ayuntamiento y una relación de las circunstancias más relevantes de los mismos, en relación con la Seguridad e Higiene, para cuyo estudio y control, los Servicios de personal, facilitarán cuantos datos sean necesarios.
- f) Promover cauces concretos de formación de personas, equipos o comisiones especiales cuando sean necesarias, para recibir educación sanitaria orientada a la prevención general y específica sanitaria permanentemente actualizable, así como realizar campañas de información y mentalización del personal (directivos, técnicos, mandos intermedios

y demás trabajadores...), en orden a la prevención de enfermedades profesionales y de riesgos, sobre todo los inútiles e innecesarios, y a la adopción de medidas frente a los inevitables.

- g) Poner en conocimiento de los órganos competentes las situaciones de peligrosidad o riesgo que se produzcan de manera eventual y con carácter de urgencia.
- h) Informar y hacer propuestas a tener en cuenta en la negociación de los convenios colectivos y desarrollar los aspectos y acuerdos que contengan los convenios colectivos en materia de Seguridad e Higiene.
- i) Velar por la ejecución de los acuerdos del Pleno del Ayuntamiento u otro órgano competente, en materias de Seguridad e Higiene.
- j) Informar en expedientes de obras nuevas y de reforma de locales municipales, cuando se le plantee, con carácter previo, los aspectos relativos a Seguridad e Higiene.
- k) Redactar una memoria anual sobre las actividades realizadas, de la que enviará los ejemplares correspondientes a la Inspección Provincial del Trabajo.
- l) Al menos, cada seis meses se revisarán los casos de accidentes y enfermedades profesionales y las medidas de prevención adoptadas.

Art. 118. La competencia del Comité de Seguridad e Higiene alcanza a todos los centros y lugares de trabajo propios o dependientes del Excelentísimo Ayuntamiento de Madrid, a excepción de los que tienen estatuto propio, como el I. M. D., o C. E. M. I., etc., sin perjuicio de la atención a los funcionarios también de dichos centros.

Art. 119. El funcionamiento y régimen del Comité de Seguridad e Higiene se regulará por lo que prescribe su reglamento.

RECONOCIMIENTO MÉDICO

Art. 120. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, con carácter obligatorio, a todos los trabajadores municipales, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el trabajador justifique documentalente que se encuentra sometido a tratamiento médico adecuado.

Art. 121. Cada tres años se hará un chequeo médico completo al personal municipal.

PROTECCIÓN CIVIL

Art. 122. En colaboración con los Servicios de Protección Civil, se realizarán prácticas sobre situaciones de emergencia, en todos y cada uno de los centros municipales.

ÚTILES DE TRABAJO Y VESTUARIO

Art. 123. En el Comité de Seguridad e Higiene, se establecerán los más adecuados para cada puesto de trabajo, así como el tiempo de duración de éstos.

CAPÍTULO IX

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

CONCESIÓN DE LA MEDALLA DE MADRID

Art. 124. La concesión de la Medalla de Madrid a trabajadores municipales por méritos contraídos en el desempeño de sus cargos se regirá por las normas contenidas en los artículos siguientes.

Art. 125. La petición de la Medalla de Madrid podrá incidirse:

- a) Por la Alcaldía Presidencia.
- b) Por los Concejales de Área, Servicios o Juntas Municipales de Distrito, cuando se refiera al personal adscrito a sus ámbitos respectivos.
- c) Por el Secretario General y el Concejál de Personal, para cualquier trabajador, recabando, en su caso, el criterio del Concejál respectivo.

Art. 126. Todas las peticiones se tramitarán a través del Departamento de Gestión de Personal que, a la vista del expediente personal, informará sobre los servicios prestados, sanciones, premios, menciones honoríficas, rendimiento y cuantas circunstancias hagan referencia al comportamiento y servicios del mismo.

Art. 127. Se elevarán las actuaciones a la Alcaldía Presidencia para que disponga si procede o no la instrucción del oportuno expediente. Para ello habrán de reunirse unos requisitos previos, que son:

- a) Haber prestado, como mínimo, veinte años de servicios efectivos a la Corporación.
- En el supuesto de funcionarios de Cuerpos Nacionales, dicho período de tiempo queda reducido a diez años.



- b) No haber sido objeto de notas desfavorables o sanciones de cualquier clase, entendiéndose subsistentes a efectos incluso las que fuesen canceladas de forma reglamentaria.

Art. 128. Por parte de la Alcaldía Presidencia se designará de entre los Concejales un Juez Instructor y, resultando favorable, será llevado a la Comisión Informativa de Régimen Interior para su ulterior aprobación por el excelentísimo Ayuntamiento en Pleno, si procediese.

Art. 129. Además de los requisitos generales señalados en el artículo 127, serán necesarios:

- a) Para la concesión de la Medalla de bronce, la conducta ejemplar continuada, que rebase de forma evidente el comportamiento normal exigible.
- b) Para la concesión de la Medalla de plata, el desempeño por el trabajador municipal de sus cometidos en forma tal que suponga mejoras notorias en el funcionamiento del servicio municipal que tenga encomendado.
- c) Para la concesión de la Medalla de oro, la conducta excepcional del trabajador municipal en circunstancias extraordinarias o el desempeño de su gestión en forma tal que de la misma haya resultado un aumento evidente del prestigio de la Corporación frente a los administrados y otros entes públicos, o una mejora esencial en la organización y prestación de los servicios municipales.

Art. 130. Con el fin de evitar la prodigalidad, contraria al significado de recompensas honoríficas que poseen, las Medallas de Madrid no podrán otorgarse en número superior a: una para las de oro, tres para las de plata, y será ilimitado para las de bronce.

En caso de no concesión del número máximo anual referido, para poder acumularse a otros años será preciso acuerdo expreso del Ayuntamiento en Pleno, previo informe de la Comisión de Régimen Interior.

Art. 131. Cualquier sanción, administrativa o penal, de los trabajadores municipales a quienes se haya concedido la Medalla de Madrid, supondrá la privación automática de la misma, exceptuándose, por una sola vez, la sanción de falta leve.

Art. 132. La propuesta de imposición de sanción por falta grave a personas que se hallen en posesión de la Medalla de Madrid deberá ser necesariamente informada por la Comisión de Régimen Interior.

Art. 133. La concesión se efectuará, en cuanto sea posible, coincidiendo con la festividad de San Isidro, Patrono de Madrid.

PREMIOS POR RENDIMIENTO Y AÑOS DE SERVICIO

Art. 134. Se establece un premio para aquellos trabajadores municipales que cuenten con más de treinta y cinco años de servicios efectivos al Ayuntamiento de Madrid y hayan demostrado una especial eficacia y rendimiento en el servicio.

Art. 135. Podrán ser beneficiarios de estos premios:

- 1) Las personas que hubiesen causado baja en el servicio activo por jubilación y reúnan los requisitos exigidos en el artículo anterior.
- 2) La viuda y los hijos que dependieran económicamente de aquéllos a quienes se refiere el artículo anterior, en los supuestos siguientes referidos a los mismos:
 - a) Que hubiesen fallecido encontrándose en situación activa.
 - b) Que, jubilado, fallezca sin haber formulado solicitud.
 - c) Que no hubiese recaído aún resolución en la petición realizada al ocurrir el fallecimiento del jubilado.
- 3) No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, no se reconocerá la condición de beneficiario:
 - a) Al cónyuge supersite que, en virtud de sentencia firme, se encontrase separado del causante, a no ser que en la misma se declarase la culpabilidad de éste.
 - b) Al viudo que no exceda de sesenta y cinco años, salvo que se encontrara impedido o imposibilitado para todo trabajo, y siempre que en cualquier caso dependiera económicamente de la causante, circunstancia que apreciará libre y discrecionalmente la Corporación.

Art. 136. Para la concesión de este premio se precisará que el trabajador municipal cuente con más de treinta y cinco años de servicios efectivos al Ayuntamiento de Madrid, computándose como tales los prestados a Ayuntamientos anexionados al primero. Asimismo, se precisará que no haya sido objeto de sanción derivada de expediente disciplinario —aunque haya sido cancelado—, con excepción de la de apercibimiento.

Art. 137. El importe máximo de los premios, en razón a los años de servicio prestados por el funcionario y al sueldo último, será el siguiente:

- a) De seis mensualidades, si cuenta con treinta y cinco años y menos de cuarenta.
- b) De nueve mensualidades, si cuenta con cuarenta o más años y menos de cuarenta y cinco.
- c) De doce mensualidades, si cuenta con cuarenta y cinco o más años.

Se considerará como último sueldo percibido a estos efectos la retribución básica correspondiente al cargo que ostentase en propiedad el trabajador al causar baja en el servicio activo.

Art. 138. El procedimiento de tramitación se ajustará a las siguientes fases:

- a) Iniciación. Los expedientes se incoarán a instancia de parte. Estarán legitimados para formular la solicitud aquellas personas que puedan ostentar la cualidad de beneficiarios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 135. En el supuesto del epígrafe 2-c, del mencionado artículo, deberá necesariamente instarse la subrogación dentro de los seis meses siguientes al fallecimiento.

El plazo de solicitud será de seis meses, contados a partir del día siguiente en que hubiese causado baja en el servicio el trabajador municipal.

- b) Instrucción. El expediente deberá ser informado por el Jefe del Departamento último donde el trabajador municipal haya prestado servicio, del Personal responsable del Área, Servicio o Junta Municipal de distrito, así como del Jefe del Departamento y Concejal al que hubiese figurado adscrito, si el destino en aquellos otros fuese inferior en un año en orden a la conducta observada en cuanto a disciplina, puntualidad, vocación, rendimiento y eficacia, y sobre los beneficios extraordinarios que hubieran podido derivarse para la Corporación, de su actividad.

Art. 139. La resolución corresponderá a la Alcaldía Presidencia, de acuerdo con las cantidades presupuestadas al respecto.

Art. 140. La Alcaldía Presidencia podrá disponer excepcionalmente la incoación del oportuno expediente siempre que, a su juicio, concurren en el trabajador municipal determinadas circunstancias relevantes, suficientes para hacerle merecedor del premio, dispensándole de los requisitos exigidos en el artículo 136.

Art. 141. Se establece un premio especial de antigüedad, a los veinticinco años de servicio ininterrumpido, consistente en el disfrute, por una sola vez, de una semana adicional de vacaciones, de un diploma y un emblema de la Corporación. Dicha semana habrá de disfrutarse en condiciones idénticas a las establecidas para el disfrute de las vacaciones ordinarias.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 142. El cuadro de faltas y sanciones, así como el procedimiento y Régimen Disciplinario, se acomodará al nuevo Reglamento aprobado por el Real Decreto 33/86, de 10 de enero, de aplicación a los funcionarios locales.

Art. 143. El régimen disciplinario aplicable al personal contratado será el establecido en la legislación correspondiente. Subsidiariamente les será de aplicación el establecido para los funcionarios de carrera.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

DISPOSICIÓN FINAL

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: La homologación de los conceptos retributivos contemplados en la vigente Ley 30/84 de 2 de agosto, podrán hacerse de forma global o escalonadamente, según criterios de la Corporación, previa negociación en la Comisión de Seguimiento.

Segunda: Hasta la entrada en vigor de la nueva estructura de retribuciones y el sistema de horario flexible, permanecerán en vigor los anexos 1 y 2 del Acuerdo de 1984-1985.

Tercera: Si por Ley se impusiera a algún colectivo obligaciones superiores a las contempladas en el actual acuerdo convenio, las condiciones de prestación del servicio serían objeto de negociación específica en la Comisión de Seguimiento.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Primera: Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales, que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente acuerdo y se opongan al mismo.

Segunda: Para que alguna de tales disposiciones pueda prevalecer será preciso que sea motivo de negociación y acuerdo expreso.

DISPOSICIÓN FINAL

Del presente acuerdo se dará traslado a todos los centros de trabajo, a los Responsables Políticos municipales, Jefes de Departamento y Sección, los cuales responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones.

