



**Unión Sindical Independiente
de Trabajadores
Empleados Públicos**

**ACUERDO SOBRE CONDICIONES LABORALES,
PRESTACIONES SOCIALES Y RÉGIMEN DE
LICENCIAS Y PERMISOS PARA EL PROFESORADO
DE RELIGIÓN Y MORAL CATÓLICA Y OTRO
PERSONAL DOCENTE NO SUJETO NI A CONVENIO
COLECTIVO NI A ACUERDO DE SECTORIAL
DOCENTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID.**

**Modificaciones del ACUERDO SOBRE
CONDICIONES LABORALES de carácter básico
operadas por la LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de
mayo, de Educación; el REAL DECRETO 696/2007,
de 1 de junio, por el que se regula la relación
laboral de los profesores de religión; la LEY
ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la
igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la LEY
7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del
Empleado Público, con las consiguientes
modificaciones del ESTATUTO DE LOS
TRABAJADORES.**

**ASESORÍA JURÍDICA DE USIT-EP
(Septiembre de 2007)**

INTRODUCCIÓN

Con fecha 20 de mayo de 2002, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, estimó la demanda interpuesta por el COMITÉ DE EMPRESA DE LAS DIRECCIONES DE ÁREA TERRITORIAL DE CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID, a instancia de los actuales miembros de **USIT-EP**, contra la COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, UGT, CSIT-UP y CSI-CSIF, por la exclusión acordada y expresa del profesorado de religión del Convenio Colectivo para el personal laboral, declarando la nulidad de pleno derecho de la exclusión que del ámbito de aplicación personal opera el artículo 2.3 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la COMUNIDAD DE MADRID respecto del Profesorado de Religión.

Desgraciadamente el Tribunal Supremo, sin tener en cuenta la inclusión en los Convenios colectivos del profesorado de religión en otras Comunidades Autónomas (Comunidad de la Región de Murcia, Comunidad de Cantabria, Comunidad de Cataluña o la Comunidad de Castilla y León), anuló la sentencia anterior en base a inconsistentes y simplistas argumentos:

Esta doctrina señala como criterios para la interpretación del citado artículo 83.1 los siguientes: 1) las partes negociadoras no gozan de libertad absoluta para delimitar su ámbito de aplicación; 2) las limitaciones pueden venir dadas por el principio de igualdad y no discriminación; 3) el principio de igualdad no obliga a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de una empresa o de un ámbito funcional y determinado; 4) tampoco impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de empleo; 5) esta exclusión, que generalmente tiene su origen en una preferencia de los afectados, no pueda asimilarse a la de aquellos grupos de trabajadores que carecen de poder negociador por sí solos;

y 6) la exclusión requiere que se base en singulares características u otras circunstancias relevantes para la prestación de servicios.

Ello supuso el vacío más absoluto con relación a nuestra ubicación convencional.

Por ello, con fecha 27 de julio de 2004, firmamos, junto con otras organizaciones sindicales el **ACUERDO SOBRE CONDICIONES LABORALES, PRESTACIONES SOCIALES Y RÉGIMEN DE LICENCIAS Y PERMISOS PARA EL PROFESORADO DE RELIGIÓN Y MORAL CATÓLICA Y OTRO PERSONAL DOCENTE NO SUJETO NI A CONVENIO COLECTIVO NI A ACUERDO DE SECTORIAL DOCENTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID**, que nos equipara, aunque de modo claramente insuficiente, al régimen de beneficios sociales y al régimen de disfrute de licencias y permisos vigente para los funcionarios interinos docentes.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, el Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, han dejado el Acuerdo obsoleto con la aprobación y publicación de normas legales de carácter básico, por lo que, sin necesidad de un nuevo acuerdo, os informamos de las principales novedades de aplicación al profesorado de religión, sin carácter exhaustivo y que recomendamos se consulten antes de iniciar cualquier solicitud.

ACUERDO SOBRE CONDICIONES LABORALES, PRESTACIONES SOCIALES Y RÉGIMEN DE LICENCIAS Y PERMISOS PARA EL PROFESORADO DE RELIGIÓN Y MORAL CATÓLICA Y OTRO PERSONAL DOCENTE NO SUJETO NI A CONVENIO COLECTIVO NI A ACUERDO DE SECTORIAL DOCENTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID

PREÁMBULO

Las especiales características del profesorado de Religión y Moral Católica al servicio de la Administración educativa de la Comunidad de Madrid y su condición de personal laboral, excluido, por un lado, del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral, y, por otro, del ámbito de aplicación del Acuerdo Sectorial del personal funcionario docente no universitario, hacen que sea oportuno establecer un marco que recoja sus condiciones laborales.

En sus condiciones retributivas este personal está equiparado con los funcionarios interinos docentes, siendo a este colectivo al que más se asemejan tanto en lo relativo a condiciones de trabajo, cuanto en el contenido de sus tareas educativas.

Son similares las condiciones laborales de los profesores que imparten enseñanza religiosa de confesiones con Acuerdo suscrito con el Estado español, así como la de los asesores lingüísticos contratados según el convenio con el British Council.

Partiendo de estas premisas, las partes firmantes suscriben el presente Acuerdo con el que se pretende equiparar el régimen de beneficios sociales y el régimen de disfrute de licencias y permisos del personal incluido en su ámbito de aplicación al régimen vigente en dichos aspectos para los funcionarios interinos docentes.

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo será de aplicación al personal laboral docente que imparte Religión y Moral Católica al servicio de la Administración educativa de la Comunidad, de cualquier confesión que tenga suscrito Acuerdo con el Estado español en materia de enseñanza de la religión, así como a los asesores lingüísticos contratados según el convenio con el British Council, que preste servicios en los Centros Públicos de la Comunidad de Madrid en los que se imparten enseñanzas escolares.

2.- VIGENCIA DEL PRESENTE ACUERDO

El presente Acuerdo entrará en vigor el 1 de septiembre de 2004, previa aprobación por el Consejo de Gobierno, y su vigencia se establece hasta el 31 de diciembre de 2007, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses inmediatos a la terminación de su vigencia.

Denunciado este Convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se prorrogará la totalidad de su contenido.

3.- PREVISIONES PRESUPUESTARIAS

Según se contempla en los apartados correspondientes, las dotaciones presupuestarias para la percepción de las ayudas previstas se consignarán a partir del año 2005, por lo que no podrán percibirse cantidades a cargo del presente Acuerdo durante 2004, si bien podrá generarse derecho a dichas percepciones a partir del 1 de septiembre de 2004, según lo que al efecto dispongan las respectivas convocatorias.

4.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

1) Se constituirá una Comisión de Seguimiento de carácter paritario al objeto del desarrollo y seguimiento del Acuerdo suscrito. La Comisión se constituirá en un plazo máximo de quince días a contar desde la entrada en vigor del presente Acuerdo.

2) La Comisión estará constituida por un representante de cada una de las organizaciones firmantes, y, según el carácter paritario de la Comisión, tantos representantes de la Consejería de Educación como de organizaciones firmantes. La Consejería de Educación designará al presidente y al secretario de la Comisión, de entre sus representantes.

3) La comisión de Seguimiento podrá adoptar un reglamento de funcionamiento interno.

5.- CONDICIONES DE TRABAJO

A) ORGANIZACIÓN

1) El régimen disciplinario y la organización del trabajo son competencia de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, según las disposiciones legales vigentes en cada momento.

2) El personal objeto de aplicación del presente Acuerdo deberá prestar sus servicios conforme al contrato laboral que suscriba.

B) JORNADA Y HORARIO

El número de horas de trabajo, y su reparto diario y semanal, así como su distribución en lectivas, complementarias, de libre disposición, o cualquier otra tipología será la misma que la recogida con carácter general para el personal funcionario docente de los centros en los que se presten servicios.

C) VACACIONES

El régimen de vacaciones del personal objeto de aplicación del presente Acuerdo será el establecido con carácter general para el personal funcionario docente de los centros en los que presten servicios.

Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. **Artículo 38 Vacaciones.**

(...)

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6.- LICENCIAS, PERMISOS, Y ACCIÓN SOCIAL

A) LICENCIAS Y PERMISOS

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo podrá disfrutar, previo aviso y justificación, de las licencias y permisos:

a) Permiso retribuido por maternidad, de una duración de 122 días. En caso de parto múltiple el permiso por maternidad legalmente previsto se verá ampliado en diez días más.

b) Permiso tres días por nacimiento o adopción de hijo. De producirse el nacimiento o la adopción fuera de la Comunidad de Madrid, el permiso tendrá una duración de cinco días.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. **Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.**

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) (...)

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

(...)

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. **Artículo 49.**

c) **Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo:** tendrá una duración de quince 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 de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b). (Referido al permiso por parto, adopción y acogimiento)

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. **Artículo 49.**

d) **Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria:** las faltas de asistencia de las funcionarias 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.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. **Disposición Transitoria Sexta.**

Ampliación del permiso de paternidad.

Las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en el apartado c) del artículo 49 hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este Estatuto.

c) Permiso de tres días por fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. De producirse el fallecimiento fuera de la Comunidad de Madrid, este permiso tendrá una duración de cinco días.

d) Permiso de tres días por accidente o enfermedad graves u hospitalización de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que el hecho causante se produzca fuera de la Comunidad de Madrid, la duración del permiso será de cinco días.

e) Permiso de dos días por traslado de domicilio habitual.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. **Artículo 48.**

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

g) Licencia sin sueldo de hasta cuatro días consecutivos en caso de enfermedad, acreditada por medio de certificado médico, de hijos menores de 16 años de edad, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso.

De coincidir más de una de estas licencias en el mismo periodo no serán acumulables, pudiendo optarse por la de mayor duración. Se tomarán en días consecutivos debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos causantes. En todos los supuestos los días de licencia serán naturales.

Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. **Artículo 46. Excedencias.**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equi valente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Matrimonio:

Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. **Artículo 37.3**

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

Lactancia:

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. **Artículo 48.1.f)**

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 51. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral.

Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo (Capítulo V: artículos 47, 48, 49, 50) y en la legislación laboral correspondiente.

B) ACCIÓN SOCIAL

B.1.- AYUDAS A LA FORMACIÓN FUERA DE LA RED PROPIA

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo podrá recibir ayudas para su formación fuera de la Red de Formación de la Consejería de Educación.

La Consejería de Educación dotará anualmente, a partir de 2005 y mientras permanezca en vigor el presente Acuerdo, un Fondo a tal efecto de 25.879,05 a tal efecto, que se distribuirá con los criterios que para el mismo periodo se establezcan para los funcionarios docentes.

En las bases se contemplarán los requisitos mínimos para poder percibir las ayudas, las cuantías máximas a percibir, y los criterios determinantes de adjudicación de ayuda.

B.2.- AYUDAS PARA CURSAR ESTUDIOS DE ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL Y PARA LA MATRICULACIÓN EN CENTROS PÚBLICOS DE ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA Y UNIVERSITARIA

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo podrá recibir ayudas para financiar el coste al que asciendan las tasas para cursar estudios de enseñanzas de régimen especial, así como de ayudas para financiar el coste

de la matriculación en Centros Públicos universitarios y no universitarios.

La Consejería de Educación dotará anualmente, a partir de 2005 y mientras permanezca en vigor el presente Acuerdo, un Fondo de 43.144,92 a tal efecto, que se distribuirá con los criterios que para el mismo periodo se establezcan para los funcionarios docentes.

En las bases se contemplarán los requisitos mínimos para poder percibir las ayudas, las cuantías máximas a percibir, y los criterios determinantes de adjudicación de ayuda.

B.3.- AYUDAS PARA CUIDADO DE HIJOS

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo podrá recibir ayudas para la educación de sus hijos y para el cuidado de los disminuidos físicos o psíquicos a su cargo.

La ayuda se circunscribe a la educación de hijos que se encuentren en edades correspondientes a las enseñanzas preescolares, excepción hecha de la educación de los hijos disminuidos, que es objeto de ayuda sin límite de edad.

En el supuesto de que ambos progenitores pudieran resultar beneficiarios de esta ayuda por estar incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, sólo podrá solicitar la ayuda uno de ellos para cada hijo común.

En los supuestos en los que el otro progenitor del menor para el que se solicite la ayuda percibiera de la empresa en que trabaje una prestación de carácter análogo, la suma de la ayuda que perciba el otro progenitor más la percibida por la aplicación del presente Acuerdo no podrá superar la que correspondiera por la distribución del Fondo del presente Acuerdo.

Será requisito para acceder a la ayuda a que hace referencia el presente artículo la acreditación de la inscripción del hijo/a en Guardería Infantil o Centro Educativo. No obstante, en los supuestos en los que se justifique y acredite la inviabilidad de la asistencia de los hijos a Guarderías o Centros Educativos, la prestación económica en que consiste esta ayuda podrá percibirse siempre que se acredite la afiliación al Régimen Especial de la Seguridad Social de los/las Empleados/as de Hogar de las personas contratadas para la asistencia del niño.

La Consejería de Educación dotará anualmente, a partir de 2005 y mientras permanezca en vigor el presente Acuerdo, un Fondo de 43.144,92 a tal efecto, que se distribuirá con los criterios que para el mismo periodo se establezcan para los funcionarios docentes.

En las bases se contemplarán los requisitos mínimos para poder percibir las ayudas, las cuantías máximas a percibir, y los criterios determinantes de adjudicación de ayuda.

B.4.- AYUDAS POR GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo podrá recibir ayudas en relación con los gastos efectivamente desembolsados por ellos con ocasión de la realización de los desplazamientos necesarios para el desempeño de su trabajo. Para la percepción de esta ayuda será requisito indispensable que el interesado acredite el gasto efectuado, que habrá de serio, para dar lugar a la ayuda, en medio de transporte público.

La Consejería de Educación dotará anualmente, a partir de 2005 y mientras permanezca en vigor el presente Acuerdo, un Fondo de 146.674,29 a tal efecto, que se distribuirá con los criterios que para el mismo periodo se establezcan para los funcionarios docentes.

En las bases se contemplarán los requisitos mínimos para poder percibir las ayudas, las cuantías máximas a percibir, y los criterios determinantes de adjudicación de ayuda.

7.- CLÁUSULA DE REVISIÓN

En caso de que durante la vigencia del presente Acuerdo se acordaran variaciones para los funcionarios docentes, en lo relativo a licencias y permisos o a acción social y que fueran aplicables a los funcionarios interinos, personal que sirve de referencia para el presente Acuerdo, las partes firmantes iniciarán conversaciones conducentes a su aplicación al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo en aquellos aspectos que puedan serle de aplicación.

ANEXO REVISIÓN DE LAS CUANTÍAS 2006/2007

Ayudas por formación: 81.396,86 €

Ayuda cuidado hijos: 50.872,02 €

Ayuda desplazamiento: 220.903,01 €

El personal laboral docente incluido en el presente Acuerdo que haya prestado servicios efectivos durante la totalidad del curso 2006/2007, percibirá una ayuda de 100 euros como ayuda de gasto de desplazamiento. Quienes hayan prestado servicios efectivos durante menos tiempo percibirán la cantidad proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

El remanente se repartirá entre los que hayan adquirido un título de transporte individual.

USIT-EP

**UNIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES – EMPLEADOS PÚBLICOS**

**C/ Bravo Murillo 39, escalera 50 (E), Local
28015 Madrid**

Tlf. 91 594 55 60 – Fax 91 593 80 77

**<http://www.usitep.com>
usitep@ya.com**