

ANEXO I
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Clasificación del personal de producción

Este grupo de personal se clasificará de acuerdo con las normas usualmente seguidas en esta clase de actividades y habida cuenta del género de trabajo, edad, situación y proceso formativo profesional, del siguiente modo:

- a) Peones ordinarios.
- b) Especialistas.
- c) Mozos especializados de almacén.
- d) Profesionales de oficio.
- e) Operario técnico de montaje de primera.
- f) Operario técnico de montaje de segunda.
- g) Operario técnico de montaje de tercera.
- h) Operario técnico de control de primera.
- i) Operario técnico de control de segunda.
- j) Operario técnico de control de tercera.

Clasificación del personal subalterno

Dentro de este grupo se entenderán comprendidos los trabajadores siguientes:

- a) Listero.
- b) Almacenero.
- c) Chófer de turismo.
- d) Chófer de camión y de grúas-automóviles.
- e) Conductor de máquinas-automóviles.
- f) Botones.
- g) Aspirante.
- h) Telefonista.

Clasificación del personal administrativo

El personal incluido en este grupo quedará clasificado en las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Cajero.
- d) Oficial de primera.
- e) Oficial de segunda.
- f) Auxiliar.

Clasificación del personal técnico

Dentro de este grupo de personal se distinguen los siguientes subgrupos por la especialidad de la función encomendada:

- A) Técnicos titulados.
- B) Técnicos no titulados:
 - a) De taller.
 - b) De laboratorio.
 - c) De diques y muelles.

Clasificación del subgrupo de técnicos de taller

Quedan incluidas en este subgrupo de técnicos las siguientes categorías:

- a) Jefe de taller.
- b) Maestro de taller.
- c) Encargado.

Clasificación del subgrupo de técnicos de laboratorio

Constituyen este subgrupo las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Analista de primera.
- d) Analista de segunda.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante.

Clasificación del subgrupo de técnicos titulados

Dentro de este grupo quedará comprendido el siguiente personal:

- a) Ingenieros, arquitectos y licenciados.
- b) Peritos y aparejadores.

ANEXO II
TABLAS SALARIALES

Categorías	Salario de convenio mes (euros)	Percepción anual (euros)
<i>Personal de producción</i>		
Oficial de primera	910	12.740
Oficial de segunda	890	12.460
Oficial de tercera	870	12.180
Mozo especialista almacén	850	11.900
Peón	820	11.480
<i>Aprendices</i>		
Primer año	411	5.754
Segundo año	436	6.014
Mayores de veintiún años, salario oficial de tercera		
Operario técnico de montaje de primera ..	558	7.812
Operario técnico de montaje de segunda ..	536	7.504
Operario técnico de montaje de tercera ..	514	7.196
Operario técnico de control de primera ..	558	7.812
Operario técnico de control de segunda ..	536	7.504
Operario técnico de control de tercera ...	514	7.196
<i>Personal subalterno</i>		
Chófer turismo	936	13.104
Chófer camión	947	13.258
Telefonista	876	12.264
Aspirante y botones diecisiete años	584	8.176
Aspirante y botones dieciséis años	552	7.728
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe de primera	1.178	16.492
Jefe de segunda	1.092	15.288
Oficial de primera y viajante	1.002	14.028
Oficial de segunda	933	13.062
Auxiliar	892	12.488
<i>Personal de laboratorio</i>		
Jefe de laboratorio	1.215	17.010
Jefe de sección	1.094	15.316
Analista de primera	985	13.790
Analista de segunda	895	12.530
Auxiliar	892	12.488
<i>Personal organización del trabajo</i>		
Jefe de organización de primera	1.121	15.694
Jefe de organización de segunda	1.092	15.288
Técnico de organización de primera	1.002	14.028
Técnico de organización de segunda	933	13.062
Auxiliar de organización	895	12.530
<i>Técnico de taller</i>		
Jefe de taller	1.219	17.066
Maestro de taller	1.056	14.784
Encargado	957	13.398
<i>Personal técnico titulado</i>		
Ingeniero y arquitecto titulado	1.479	20.706
Peritos y aparejadores	1.397	19.558

(03/23.943/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 22 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo sobre condiciones económicas y de empleo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, aprobado por la comisión negociadora del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al Servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos (código número 2813471).

Examinado el texto del mencionado acuerdo, suscrito por la citada comisión negociadora con fecha 15 de julio de 2005, cuya naturaleza y eficacia es la de convenio colectivo por haberse negociado de conformidad con las reglas contenidas en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir el Acuerdo sobre Condiciones Económicas y de Empleo del Personal Laboral al Servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de septiembre de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

ACUERDO SOBRE CONDICIONES ECONÓMICAS Y DE EMPLEO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

PREÁMBULO

El Ayuntamiento de Madrid, con la finalidad de dar respuesta a sus necesidades organizativas en orden al cumplimiento de sus fines y a la mejor prestación de los servicios públicos a los ciudadanos, realiza a través de sus distintos Organismos Autónomos actividades de ejecución o gestión tanto administrativas de fomento o prestación como de contenido económico reservadas a la Administración Municipal. Se trata de entes dotados de personalidad jurídica propia y que cuentan con sus respectivos recursos tanto materiales como humanos sometidos a la tutela de la Administración de la que dependen.

Este conjunto de entes instrumentales dotado de una cierta unidad de dirección o de actuación, pero integrado por distintas personas jurídicas supone a su vez la existencia de una pluralidad de relaciones laborales que aconseja establecer una única política de personal y, por tanto, criterios homogéneos en aras a la unificación de las condiciones de trabajo del personal al servicio de los mismos. En este sentido, la existencia de marcos diversos de regulación de las condiciones laborales del personal al servicio de estos Organismos plantea la conveniencia de abordar un proceso de homogeneización que permita el establecimiento de condiciones de trabajo uniformes para este personal al margen o con independencia del concreto ente para el que presten sus servicios.

Sentada esta premisa debe advertirse como el vencimiento de los convenios colectivos que regulan las condiciones de trabajo del personal laboral al servicio de los distintos Organismos Autónomos dependientes del Ayuntamiento de Madrid brinda la ocasión para abordar por primera vez un proceso que culmine en un convenio único para el personal laboral al servicio de todos ellos, conforme prevé el Estatuto de los Trabajadores y siguiendo las pautas de actuación iniciadas tanto por la Administración General del Estado como por la Administración de la Comunidad de Madrid.

La consecución de un convenio colectivo único para el personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos es un objetivo que se encuentra, asimismo, recogido de manera expresa en el “Acuerdo Marco para la mejora de la gestión de los servicios públicos, coordinación de las políticas de personal y para la unificación de las condiciones de empleo del Personal Laboral del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos”, en el que se matiza que ello debe acometerse “con el más absoluto respeto a la normativa vigente y a los cauces de participación y negociación existentes en el Ayuntamiento de Madrid, que con-

tinuarán manteniendo la estructura competencial y negocial actualmente en vigor como garantía de la defensa de los intereses de los trabajadores municipales”.

Así las cosas, una vez cumplidos los trámites exigidos por la Ley y constituida la comisión negociadora del convenio único, se han iniciado los trabajos dirigidos a culminar aquel objetivo bajo el compromiso asumido por las partes de paralizar cualquier proceso de negociación singular que pudiera abrirse en los diferentes organismos autónomos incluidos en el ámbito del convenio único. No obstante lo anterior y atendida la complejidad propia de un proceso de negociación de estas características, que implica colectivos profesionales dispares sometidos a regímenes también diversos, y con la finalidad de que la paralización de la negociación de nuevos convenios que sucedan a los ya vencidos no redunde en perjuicios para los trabajadores afectados, las partes convienen en la necesidad de establecer una serie de mecanismos que, al tiempo que permitan dar solución en este período transitorio a determinadas cuestiones cuya naturaleza aconseja sean afrontadas de manera prioritaria, sienten, asimismo, las bases y criterios generales del futuro convenio único.

En consecuencia, las partes convienen en suscribir el presente acuerdo:

1. *Ámbito de aplicación*

El presente acuerdo será de aplicación al personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

Respecto del personal laboral que preste sus servicios en régimen de contratación temporal en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación vigente, las medidas que, en su caso, le sean de aplicación, lo serán de acuerdo y en proporción a las características y duración de sus contratos.

No obstante lo anterior y de conformidad con lo establecido en el compromiso segundo del Acuerdo Marco para la Mejora de la Gestión de los Servicios Públicos, Coordinación de las Políticas de Personal y para la Unificación de las Condiciones de Empleo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, los criterios generales contenidos en el convenio único orientarán la negociación colectiva de las empresas municipales que por sus características puedan acogerse a los mismos.

II. *Naturaleza del acuerdo*

El presente acuerdo tiene la naturaleza de convenio colectivo estatutario toda vez que su negociación y conclusión se ha sujetado a las reglas contenidas en el título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, surtiendo, en consecuencia, los efectos que para tales convenios se establecen en el artículo 82 del citado texto legal.

III. *Condiciones económicas*

1. Incremento retributivo.

En aplicación de las previsiones establecidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los ejercicios 2004 y 2005 en materia de pagas extraordinarias y recogiendo el desarrollo que de las mismas estableció para el personal del Ayuntamiento de Madrid el acuerdo Ayuntamiento de Madrid-Sindicatos para el período 2004-2007 suscrito el 11 de noviembre de 2004, el personal incluido en el ámbito del convenio colectivo único para el personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos, excepción hecha del personal afectado por el acuerdo anterior, percibirá con efectos de 1 de enero de 2004 un incremento salarial equivalente al 0,90 por 100 de la masa salarial del organismo correspondiente al que figure adscrito y con efectos de 1 de enero de 2005 un incremento salarial equivalente al 0,45 por 100 de la masa salarial del organismo correspondiente al que, asimismo, figure adscrito.

Las masas salariales a las que se refiere el párrafo anterior quedan reflejadas en el anexo I al presente acuerdo y se distribuirán entre los trabajadores afectados mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} \text{Año 2004: } Ct &= [(MSGO4 * 0,90 \%) * (RFtO4)] / [SUMA (RF04)n] \\ \text{Año 2005: } Ct &= [(MSGO5 * 0,45 \%) * (RFtO5)] / [SUMA (RF05)n] \end{aligned}$$

Donde:

- Ct = cantidad anual a percibir por cada trabajador.
- MSGO4 = masa salarial del organismo correspondiente 2004.
- RFt04 = retribuciones fijas anuales 2004 percibidas por cada trabajador (excluida antigüedad).
- SUMA (RF04)n = suma de las retribuciones fijas anuales 2004 percibidas por la totalidad de los trabajadores del organismo autónomo correspondiente (excluida antigüedad).
- MSG05 = masa salarial del organismo correspondiente 2005.
- RFtPO5 = proyección de las retribuciones fijas anuales a percibir por cada trabajador en 2005 (excluida antigüedad).
- SUMA (RFP05)n = suma de la proyección de las retribuciones fijas anuales a percibir en 2005 por la totalidad de los trabajadores del organismo autónomo correspondiente (excluida antigüedad).

En el supuesto de que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los ejercicios 2006 y 2007 incluyan una previsión similar el coste derivado de la aplicación de tales medidas se sufragará con cargo a los fondos contemplados en el apartado III.3 del presente acuerdo.

2. Plan de pensiones.

En la línea seguida para el personal del Ayuntamiento de Madrid, la Administración Municipal destinará en cada uno de los ejercicios durante los que se extienda la vigencia del convenio único como aportación a un plan de pensiones para el personal incluido en su ámbito de aplicación una cantidad equivalente al 0,5 por 100 de la masa salarial, tomando como referencia lo establecido en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado o bien el porcentaje que pueda fijarse en ejercicios sucesivos.

A tal efecto, el personal comprendido en el ámbito del Convenio Colectivo Único se incorporará, en las mismas condiciones que los actuales partícipes, al plan de pensiones ya constituido en el Ayuntamiento de Madrid, previos los oportunos trámites y la adopción de los acuerdos procedentes por los órganos de gobierno de los distintos Organismos Autónomos Municipales. Para ello, y de manera excepcional, en 2005 se efectuará una aportación equivalente al 1 por 100 de la masa salarial.

3. Fondo de convenio colectivo.

En cada uno de los ejercicios 2005, 2006 y 2007 se destinará un porcentaje del 1 por 100 de la masa salarial, calculada según lo dispuesto en el artículo 19.Tres de la Ley 61/2003, Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, incrementado en una cantidad de 200.000 euros, sin que en ningún caso la cantidad resultante para cada ejercicio pueda ser inferior a 1.200.000 euros, que constituirá un fondo de convenio colectivo para la consecución, entre otros, de los siguientes objetivos:

- Valoración de puestos de trabajo:
 - Valoración y homogeneización de puestos de trabajo tipo.
 - Valoración del contenido y desempeño de puestos de trabajo específicos.
 - Valoración de las propuestas surgidas de los grupos de trabajo.
- Carrera administrativa y profesional (procesos y cupos de promoción interna, promoción horizontal, apertura de puestos a dos grupos, nuevas categorías, mantenimiento de niveles de acceso y ascenso, etcétera).
- Establecimiento de programas de productividad por objetivos.

De manera excepcional se incorporará a la cantidad consignada para el ejercicio 2005 otra por importe de 200.000 euros destinada a paliar el retraso en la negociación colectiva en el año 2004.

La cantidad de 1.200.000 euros prevista en el primer párrafo del presente apartado experimentará en los ejercicios 2006 y 2007 el incremento del IPC previsto en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

La aplicación y distribución de esta cantidad se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo en tanto se constituya la correspondiente Comisión de Seguimiento del convenio único.

4. Medidas dirigidas a la homogeneización y la convergencia retributiva.

Con el fin de avanzar durante el período de vigencia del convenio colectivo único en la homogeneización y convergencia retributivas de la totalidad del personal al servicio de la Administración Municipal, se constituye, por una sola vez y por tratarse del primer convenio colectivo único en el ámbito municipal, un fondo adicional de 2.700.000 euros, de manera que pueda lograrse aquel objetivo a la conclusión de su vigencia.

En este sentido se crearán en el seno de la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo y, en su momento, en la del convenio colectivo único, sendas comisiones delegadas integradas por representantes de la Administración Municipal y de las organizaciones sindicales firmantes encargadas de desarrollar los trabajos que permitan la implantación tanto del modelo de clasificación profesional como del sistema retributivo establecidos en el convenio único. Estas comisiones habrán de concluir sus trabajos antes del 30 de junio de 2006 a fin de elevar sus propuestas a la aprobación de la Comisión de Seguimiento.

Con el fin de mantener la homogeneidad en el tratamiento de la situación del personal funcionario y laboral, las posibles modificaciones de carácter retributivo que afecten a aquél se aplicarán de manera correlativa al personal laboral siempre y cuando exista una identidad entre los puestos o categorías afectadas.

5. Cláusula de garantía retributiva.

El personal afectado por el convenio colectivo único que a la fecha de su entrada en vigor viniera prestando servicio para cualquier entidad incluida en su ámbito de aplicación no experimentará pérdida alguna en sus retribuciones como consecuencia de la aplicación del sistema retributivo y de clasificación profesional que pudiera implantarse, estableciéndose para ello en los casos en que fuera necesario complementos personales que garanticen el mantenimiento del nivel salarial.

Estos complementos de carácter personal se percibirán en tanto en cuanto el trabajador permanezca en el puesto de trabajo que justificó su reconocimiento. En estos casos los incrementos salariales que se pudieran producir por encima de los previstos con carácter general para todos los empleados públicos en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado se imputarán al complemento personal en tanto se mantenga un nivel retributivo superior respecto de puestos similares.

IV. Ordenación y planificación de recursos humanos

1. Sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional se estructurará en grupos profesionales, áreas funcionales, categorías y, en su caso, especialidades y niveles retributivos y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su promoción implantando para ello mecanismos de carrera dentro del propio sistema.

2. Promoción profesional.

Con la finalidad de incrementar la capacidad de trabajo y los niveles de motivación e integración de los trabajadores se establecerá un sistema de promoción profesional específico sustentado en la evaluación de las capacidades y méritos de los trabajadores. Sin perjuicio del desarrollo de los procesos de Oferta de Empleo Público se formalizarán, con carácter periódico, convocatorias de promoción profesional en régimen exclusivamente restringido y para el acceso a categorías inmediatamente superiores según áreas funcionales.

El diseño de los procesos de promoción interna así como la carrera profesional del personal se vinculará con el sistema de clasificación profesional de manera que dentro de cada área de actividad queden definidas áreas funcionales específicas en las que se desarrollarán estos procesos. Podrán optar en estos procesos de promoción profesional específica los trabajadores que ostentando la categoría profesional inmediatamente inferior en el área funcional que se trate, reúnan los demás requisitos exigidos en la convocatoria.

Los procesos selectivos correspondientes combinarán adecuadamente la realización de pruebas de aptitud en las categorías que se acuerden con la valoración de méritos relativos tanto a experiencia profesional desarrollada, formación específica, como

cualquier otro tendente a conseguir una carrera profesional de los trabajadores, todo ello con arreglo a los principios de publicidad, mérito y capacidad.

El turno de promoción interna será separado del libre en cuanto a listas, puntuaciones, exámenes, etcétera, asegurándose que no competirán aspirantes del turno libre. Asimismo, podrán realizarse convocatorias independientes reservadas a promoción interna.

A propuesta del servicio en que estén destinados, los/as aspirantes aprobados en el turno de promoción interna podrán solicitar que se les adjudique destino en el mismo puesto que vinieran desempeñando, si se cumplen los requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo, o en otro puesto vacante del mismo servicio, siempre que sea necesaria su cobertura. En este caso, quedarán excluidos del sistema de adjudicación de destinos por el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo.

Las pruebas selectivas correspondientes contemplarán los mecanismos necesarios en cada caso para instrumentar de una forma justa y eficaz el ascenso por promoción interna, estableciéndose la exención de aquellas materias cuyo conocimiento haya quedado suficientemente acreditado para el acceso a la categoría de origen, para lo cual se tomará como referencia la última convocatoria.

Los aspirantes que en el turno de promoción interna hubieran superado las pruebas, pero, al no reunir méritos suficientes, no hubieran aprobado, quedarán exentos de la realización de las pruebas en la siguiente convocatoria. En el convenio colectivo se determinará en qué supuestos y bajo qué requisitos esta exención se extenderá a las dos siguientes convocatorias.

Los aspirantes que en el turno de promoción interna hubieran superado alguna de las pruebas de la fase de oposición quedarán exentos de la realización de la misma en la siguiente convocatoria.

Las partes acuerdan profundizar en el desarrollo de la promoción horizontal entendida como elemento básico tanto en la ordenación del personal al servicio de la Administración, como en el desarrollo de una carrera administrativa mejor articulada.

En los procedimientos de "promoción cruzada", en el turno de promoción interna podrá participar indistintamente el personal funcionario y laboral, siempre que uno y otro reúna los requisitos establecidos en cada convocatoria y en la forma que se establezca al respecto por la legislación aplicable en el ámbito local.

3. Movilidad interadministrativa.

Asimismo y de conformidad con el sistema de clasificación profesional implantado se establecerán mecanismos que posibiliten la movilidad interadministrativa del personal incluido en el ámbito del convenio único.

4. Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y traslados entre centros de trabajo.

Se establecerá el procedimiento y los requisitos a los cuales habrán de ajustarse los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad funcional y movilidad o traslados entre centros de trabajo, entendido éste como el edificio donde el trabajador desempeña sus funciones, de manera que se garantice en todo caso la adecuada motivación de la resolución adoptada por razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, se regule la situación de los trabajadores afectados y se arbitren mecanismos de negociación con la representación sindical.

Asimismo, será objeto de regulación el procedimiento con arreglo al cual podrá acordarse la modificación de la jornada y horario siempre que las necesidades del servicio así lo requieran por razones de naturaleza técnicas, organizativas o de la producción, así como su duración y compensaciones.

5. Sistema retributivo.

El convenio único implantará un sistema de ordenación de las retribuciones que, sin perjuicio de las especialidades que pudieran exigirse en determinados servicios, establezca un modelo uniforme y común para todo el personal incluido en su ámbito de aplicación en correspondencia con el sistema de clasificación profesional.

La estructura retributiva comprenderá, como mínimo, un salario base vinculado al grupo profesional, al nivel o ambos simultáneamente; pagas extraordinarias; antigüedad; complementos vinculados al contenido y circunstancias de cada puesto de trabajo; complementos vinculados a la calidad y cantidad del trabajo realizado.

6. Procesos de funcionarización.

Durante la vigencia del convenio único se realizarán los procesos selectivos necesarios para que, de igual forma a la establecida en el Ayuntamiento de Madrid, se produzca la funcionarización voluntaria de los trabajadores que cumplan los requisitos exigidos para ello.

A estos efectos se abordarán los trabajos dirigidos a la armonización de categorías profesionales que permitan sentar las bases para el desarrollo del proceso de funcionarización, los cuales habrán de concluir antes del 31 de diciembre de 2006.

7. Consolidación de empleo temporal.

En los mismos términos a que se refiere el apartado anterior, se pondrán en práctica procesos de consolidación que permitan reducir el actual volumen de empleo temporal con funciones de carácter permanente, previa identificación de aquellas situaciones susceptibles de acogerse a este tipo de actuaciones.

En este sentido y de conformidad con lo establecido en el capítulo XIII del título IV del Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, para la modernización y mejora de la Administración Pública, los puestos del personal declarado por sentencia indefinido no fijo y cuya relación laboral de carácter temporal con la Administración fuera posterior al 7 de octubre de 1996 y anterior a 2 de diciembre de 1998 serán objeto de consolidación. Cuando se trate de personal que desarrolla funciones equivalentes a las de cuerpos y escalas de personal funcionario, el puesto que vinieren ocupando será transformado en un puesto de carácter funcional.

Por su parte, y de conformidad con el informe emitido por el Ministerio de Administraciones Públicas con fecha de 12 de mayo de 2005 el personal que ostente la condición de indefinido por sentencia con efectos anteriores a 7 de octubre de 1996, tendrá la consideración de personal fijo quedando, en consecuencia, excluido de los procesos de consolidación. A estos efectos se elaborará la correspondiente relación de trabajadores que cumplan esta condición, a la que se dará la necesaria publicidad y un plazo de alegaciones con carácter previo a su elevación a definitiva.

La Comisión de Seguimiento del presente acuerdo desarrollará lo dispuesto en los párrafos anteriores con el fin de que la extensión de sus efectos llegue a la totalidad de los trabajadores que puedan acogerse a sus determinaciones.

8. Estabilidad en el empleo.

De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo, los contratos de trabajo comprendidos en el ámbito del convenio único se entenderán pactados por tiempo indefinido, salvo las excepciones legalmente establecidas.

Mensualmente se facilitará a los sindicatos firmantes del convenio único, comités de empresa y delegados de personal relación de las altas y bajas habidas durante el período.

El Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos optarán obligatoriamente por la readmisión en los supuestos de despido disciplinario de personal indefinido que sea declarado improcedente por sentencia firme de la jurisdicción competente.

Cuando en alguno de los centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio concurren los supuestos previstos en los artículos 51 y 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos no harán uso de las medidas extintivas de contratos de trabajo allí contempladas, procediendo a la adscripción de los trabajadores afectados a otros centros o servicios de la Administración, previa consulta a las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, lo dispuesto en el párrafo anterior se aplicará, asimismo, en los supuestos de extinción o cambio de titularidad de cualquiera de los centros de trabajo incluidos en el ámbito del convenio colectivo único, con respeto tanto de la modalidad contractual ostentada como de la categoría profesional que figure consignada en los respectivos contratos de trabajo, nivel, antigüedad y retribuciones.

9. Formación.

El concepto de una Administración Pública como Administración prestadora de servicios eficaces demanda, entre otras cosas, la adaptación de los empleados públicos a unos servicios de calidad

que den respuesta a las demandas sociales, adaptación que sólo se logrará a través de la formación, el reciclaje, el perfeccionamiento y la capacitación de todo el personal que integra la Administración Pública.

En este sentido, el personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos se integrará en un Plan Municipal de Formación igual al implantado para los funcionarios municipales recogido en el capítulo VII del Acuerdo Ayuntamiento de Madrid-Sindicatos para el período 2004-2007 para la modernización y mejora de la Administración Municipal, de 11 noviembre de 2004.

La Comisión Municipal de Formación para el personal laboral se constituirá como el órgano encargado de la ordenación general de la formación que se desarrolle en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, tendrá carácter paritario y único, y estará integrada por los representantes de la Administración Municipal y los sindicatos con representatividad del personal a que afecta este convenio, será presidida por el/la concejal/a-delegado/a de Personal y contará con las mismas atribuciones establecidas en el Plan Municipal de Formación, antes reseñado.

Para el ejercicio 2005 se destinará a la formación de los trabajadores laborales la cantidad adicional de 200.000 euros, que a su vez servirá como referencia para determinar la dotación afecta a esta finalidad en los ejercicios 2006 y 2007. La Corporación y los sindicatos firmantes del presente acuerdo se comprometen a colaborar solidariamente en la obtención de fondos externos que financien las actividades formativas planificadas. En el caso de no obtener fondos suficientes, la dotación presupuestaria deberá garantizar la completa realización de los Programas Anuales de Formación.

Los sindicatos firmantes del presente acuerdo gestionarán hasta un 25 por 100 del fondo destinado a acciones formativas del personal laboral incluidas en los Programas Anuales de Formación.

Se negociarán los criterios generales en cuanto a información y selección para asistencia a los cursos de formación.

10. Prevención de riesgos laborales.

La Administración y los sindicatos firmantes realizarán acciones dirigidas a facilitar la aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos laborales y a fomentar el cumplimiento de las acciones derivadas de la misma para la Administración, y entre ellas las siguientes:

- a) Elaboración y aprobación por el Comité de Seguridad y Salud correspondiente en el año 2006 de un plan de prevención de cada uno de los Organismos Autónomos, en cumplimiento de la obligación recogida en el artículo 16 de la ley 54/2003, de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Todas las acciones necesarias para implantar el sistema de gestión unificado del Ayuntamiento de Madrid sobre los procedimientos necesarios para hacer efectiva una adecuada política de seguridad y salud laboral.
- c) Evaluaciones iniciales de riesgos en todos los centros de trabajo, procediendo, una vez efectuadas las mismas, a realizar las siguientes actuaciones:
 - Modificaciones de las condiciones de aquellos puestos de trabajo a que hubiere lugar.
 - Información a los trabajadores de los riesgos existentes en sus puestos de trabajo.
 - Formación a los trabajadores sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo.
 - Vigilancia de la salud. Su planificación y programación se realizará en el marco de la Ley General de Sanidad de 25 de abril de 1996.
- d) En cumplimiento del artículo 20 de la LPRL la Administración, teniendo en cuenta las características de sus centros de trabajo y las diferentes actividades realizadas en ellos, implantará planes de autoprotección o medidas de emergencia que permitan adoptar medidas en materia de lucha contra incendios, evacuación de trabajadores y usuarios, primeros auxilios y otras medidas de seguridad, designará el personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobará periódicamente su correcto funcionamiento.
- e) Elaboración a la vista de las evaluaciones de riesgos practicadas en los centros de trabajo de los correspondientes mapas de riesgos y de enfermedades profesionales.

- f) Ejecución de obras en edificios e instalaciones en cumplimiento de la normativa sobre riesgos laborales.
- g) Se declaran como espacios libres de humos las dependencias y edificios administrativos. Igualmente, se promocionarán medidas de carácter individual dirigidas a la deshabitación de los/las trabajadores/as municipales.
- h) Se terminará el diseño e implantación de un sistema de información sobre el estado de la prevención de riesgos laborales en la Administración y el control de la siniestralidad laboral.

Las líneas de actuación que han quedado descritas serán objeto de desarrollo en el convenio único.

11. Acción social.

Durante el plazo de vigencia del convenio único y de forma simultánea a los estudios dirigidos al establecimiento del nuevo sistema retributivo y homogeneización retributiva se abordarán los trabajos tendentes a lograr, a la finalización del período de vigencia del mismo, un régimen homogéneo de acción social para la totalidad del personal al servicio de la Administración Municipal.

Con esta finalidad, se destinará un fondo adicional para la totalidad del período de vigencia del convenio único de 400.000 euros.

12. Edad de jubilación y jubilación anticipada y parcial.

De conformidad con lo establecido en la ley 14/2005, de 1 de julio, por la que se incluye una disposición adicional décima en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo único establecerá cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los requisitos establecidos legalmente.

En la línea marcada por el acuerdo suscrito el 21 de septiembre de 2004 en el seno de la Administración General del Estado, la Corporación adoptará las disposiciones oportunas para la aplicación de las medidas relativas a la jubilación flexible y anticipada para colectivos específicos en el momento en que sean implantadas en aquel ámbito.

Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial anticipada a que se refiere el artículo 12.6 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y reúnan las condiciones requeridas en el mismo, deberán notificarlo a la unidad administrativa correspondiente, a fin de realizar la oportuna tramitación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Se constituirá una comisión en el seno de la Comisión de Seguimiento del convenio único con objeto de negociar la implantación de la jubilación parcial.

Las vacantes producidas por jubilación anticipada no serán amortizadas en ningún caso, comprometiéndose el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos a cubrir, por el procedimiento establecido, las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes.

El Ayuntamiento de Madrid y los sindicatos firmantes del convenio, valorarán con la antelación suficiente las situaciones de jubilación y la necesidad de cobertura de la plaza o plazas en similar o inferior categoría.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Reconocimiento de antigüedad.—El personal comprendido en el ámbito de aplicación del convenio único verá reconocida y conservada su antigüedad a todos los efectos en aquellos casos en los que pase a prestar servicio en distintos organismos.

Segunda. Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo.—Hasta tanto se apruebe el convenio colectivo único se constituye una Comisión Paritaria de Vigilancia, Control e Interpretación del presente acuerdo que entenderá de la aplicación y desarrollo del mismo.

Esta comisión paritaria estará compuesta por seis representantes de la Administración Municipal y seis representantes designados por las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo,

tomándose como base de cálculo la empleada para la constitución de la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria de Vigilancia, Control e Interpretación adoptará sus acuerdos con arreglo al mismo procedimiento establecido para la comisión negociadora.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Vigencia de acuerdos sectoriales*.—Los acuerdos sectoriales vigentes en la actualidad y que resulten aplicables al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio único mantendrán su vigencia en tanto no sean sustituidos por éste. En especial:

- Cumplimiento de los acuerdos sobre régimen y condiciones de integración en el Ayuntamiento de Madrid del personal procedente del extinto Instituto Municipal de Deportes.
- Cumplimiento de los convenios de los organismos en lo no estipulado en este preacuerdo y hasta la culminación del convenio único.
- Cumplimiento de acuerdos previos en alguno de los organismos y paralizados por la negociación del convenio único.

Se garantiza, asimismo, la aplicación y desarrollo de las previsiones contenidas en los acuerdos suscritos por la Corporación y las organizaciones sindicales en materia de funcionarización del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y consolidación de empleo estable.

Segunda. *Garantías y derechos sindicales*.—En tanto sea objeto de negociación el actual régimen en materia de garantías sindicales fijados en el seno de la comisión negociadora del convenio único prorrogará su vigencia hasta la firma del convenio único.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente acuerdo mantendrá su vigencia hasta el momento de la firma y aprobación del convenio colectivo único del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, al cual quedarán incorporados sus disposiciones y contenidos.

En este sentido las partes se comprometen a consensuar el texto del Convenio Único para el Personal Laboral del Ayuntamiento y de Madrid y sus Organismos Autónomos con anterioridad al 31 de diciembre de 2005.

ANEXO I

	Masa 19.3 estimada 2004 (euros)	Masa 19.3 estimada 2005 (euros)
Agencia Empleo	18.718.577	17.749.310
Agencia Tributaria	3.702.739	3.838.518
IAM	12.304.910	14.012.084
Patronato de Turismo	1.650.388	1.263.726
IMD	52.359.218	55.453.062
Total	88.735.832	92.316.700

Madrid, a 26 de julio de 2005.—Por la Corporación, la concejala-delegada de Personal, Begoña Larraínzar Zaballa.—El secretario de la comisión negociadora, Fernando Ayuso Sánchez.—Por los sindicatos: Dolores Segurado Corcovillo, CC OO; José R. Gálvez Baca, UGT; César Barrio Vázquez, CSI-CSIF, y Alfredo Sánchez Suárez, CGT.

(03/24.610/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 23 de septiembre de 2005, del Director General de Trabajo, sobre el depósito de los estatutos del sindicato denominado Unión Sindical-Centro de Satélites de la Unión Europea (US-EUSC).

Visto el escrito presentado por don Mario Savastano, en representación de la organización sindical denominada Unión Sindical-

Centro de Satélites de la Unión Europea (US-EUSC), y teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero

Que el citado sindicato presentó escrito en esta Oficina de Depósito de Estatutos, registrado en el Registro de la Dirección General de Trabajo el 29 de julio de 2005, por el que se solicitaba el depósito de sus estatutos y del acta de constitución, al haberse observado defectos en la documentación presentada, se les requirió para que procedieran a su subsanación, lo que realizaron el día 13 de septiembre de 2005.

Segundo

Los estatutos y el acta de constitución fueron suscritos por los promotores siguientes: Don Juan-Baptiste Taupin, don Bülent Özyildiz, don Mario Savastano y doña Irene de Briones.

Tercero

Examinada la documentación presentada se comprueba que la misma cumple todos los requisitos legales establecidos, siendo el ámbito territorial Torrejón de Ardoz y el ámbito funcional el que su nombre indica.

Cuarto

Que en la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones reglamentarias de general aplicación.

A los anteriores antecedentes son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero

Que la Dirección General de Trabajo es competente para resolver la presente solicitud, de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el Real Decreto 932/1995, de 9 de junio, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid, en materia de trabajo y demás disposiciones complementarias y concordantes.

Segundo

Que del análisis de la documentación aportada se deduce que los estatutos contienen todos los requisitos exigidos en la citada Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, por lo que procede a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, de acuerdo con el artículo 4.º de dicha Ley.

Por todo lo expuesto, esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

Anunciar el depósito de los estatutos de la organización sindical denominada Unión Sindical-Centro de Satélites de la Unión Europea, siendo el ámbito territorial el de Torrejón de Ardoz y su ámbito funcional el que su denominación indica, así como la inserción de esta Resolución en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y su exposición en el tablón de anuncios de esta Dirección General, a fin de dar publicidad a la admisión efectuada.

La presente Resolución podrá ser impugnada ante el Juzgado de lo Social de Madrid, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (“Boletín Oficial del Estado” de 11 de abril de 1995).

Madrid, a 23 de septiembre de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/25.569/05)