

ACUERDO DE LA MESA DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS  
INSTALACIONES DEPORTIVAS MUNICIPALES.



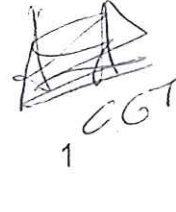
Las distintas Organizaciones Sindicales mayoritariamente representativas del personal laboral de instalaciones deportivas municipales al servicio del Ayuntamiento de Madrid, han venido manifestando, de formas diversas, su crítica sobre diferentes aspectos de la organización y el funcionamiento de las mencionadas instalaciones de gestión directa, así como una acusada preocupación sobre su situación de futuro, poniendo de manifiesto, asimismo, su discrepancia con respecto a la política municipal de gestión externa de ciertas Instalaciones Deportivas Municipales.

Las citadas Organizaciones Sindicales han demandado a la Administración la negociación de determinadas cuestiones concretas, relativas a las condiciones de trabajo y, muy esencialmente, de empleo, del conjunto del personal municipal que presta servicio en dichas instalaciones, como fórmula adecuada para solventar algunos problemas de funcionamiento que se vienen constatando.

Para dar respuesta al conjunto de cuestiones mencionadas, con fecha 22 de diciembre de 2010 se constituyó la Mesa de Trabajo del personal de instalaciones deportivas municipales –con presencia de la totalidad de sindicatos legitimados para la negociación colectiva de personal laboral, habida cuenta del resultado, sin acuerdo, de la negociación colectiva laboral general respecto de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos-, con el objetivo de negociar sobre los problemas más acuciantes en este ámbito, susceptibles de ser abordados de forma inmediata.

Sin duda, la discrepancia Administración-Sindicatos en cuanto al modelo de gestión –directa o externa- del servicio deportivo, es un asunto de otro calado. Por ello, desde el respeto, el presente Acuerdo se suscribe dejando al margen esta cuestión, en el convencimiento de ambas partes de que sus diferentes planteamientos sobre la misma, hacen difícil aproximar posiciones en este debate de fondo.

Ello no impide, sin embargo, alcanzar también respecto de dicho debate, un consenso mínimo: el relativo al mantenimiento del volumen de plantilla de instalaciones deportivas y de su desarrollo profesional, que viene a garantizar la pervivencia del servicio de gestión directa, sin perjuicio de la adopción de las medidas que puedan resultar necesarias para una mejor gestión del mismo.

 UGT       UG8       CGT  
1



Merece destacarse que el presente Acuerdo va más allá del compromiso estricto del mantenimiento de plantilla, ya que incorpora al número actual de trabajadores fijos y de trabajadores interinos con cargo a vacante (entendiendo este último concepto en sentido amplio e incluyente, así, de los trabajadores laborales declarados por sentencia "indefinidos no fijos"), como plantilla estructural, una parte de las contrataciones hasta ahora coyunturales.

Y es que como consecuencia de las nuevas previsiones que sobre organización y condiciones de trabajo del personal de instalaciones deportivas municipales desarrolla el presente Acuerdo y en el marco del mismo, se han identificado determinadas contrataciones que verán modificada su naturaleza y se transformarán en contrataciones estructurales. Éstas se identifican en Anexo V, clarificando así esta cuestión de forma expresa y por contraste con las contrataciones que, identificadas también concretamente, no se ven afectadas en cuanto a su naturaleza coyuntural.

Tales contratos a estructurar serán una parte de los que se formalizaron para cubrir las necesidades de personal en fines de semana y festivos, en cumplimiento del compromiso convencional sobre disfrute del descanso semanal en fines de semana alternos de la plantilla. Dichos contratos se formalizaron "para obra o servicio determinado" porque, en el momento de su celebración existía la razonable previsión de implantación de otras fórmulas de organización del trabajo para esa misma finalidad, todo ello, en el marco del proceso negociador del convenio colectivo de personal laboral 2008-2011, que podría -caso de haberse culminado con acuerdo- haberlas determinado.

Dado que esas otras fórmulas de organización, no se adoptaron en el marco de un nuevo convenio colectivo (ante la inexistencia de acuerdo sobre el contenido global del mismo) pero sí se alcanzan en este Acuerdo de manera concreta y específica, resulta posible calificar de estable la solución adoptada y, en consecuencia, cifrar ya el empleo estructural a tiempo parcial necesario para tal fin.

Debe significarse, por último, que el presente Acuerdo, para su efectividad, ha requerido de ambas partes un esfuerzo por acotar y priorizar, de entre el conjunto de posibles cuestiones a abordar, aquéllas respecto de las que cabe considerar que urgen, de manera especial, actuaciones concretas. A ello ha habido que añadir el indispensable esfuerzo conjunto, encaminado a que este Acuerdo no menoscabe, en modo alguno, el respeto al marco único y homogéneo que nos hemos dado, unánimemente, desde el año 2004, en materia de condiciones de trabajo -y también de empleo-, del conjunto del personal laboral.

Ambos aspectos condicionan, sin duda, los contenidos del presente Acuerdo, ya sea porque algunas cuestiones deben abordarse desde esta última perspectiva del conjunto del personal laboral y no, exclusivamente, respecto del personal de instalaciones deportivas – como ocurre, por ejemplo, con la consolidación de empleo temporal laboral-, ya sea porque los condicionantes de tiempo obligan a posponer ciertas decisiones por su envergadura o complejidad y a abordar, desde una perspectiva práctica y sin perjuicio de continuar profundizando en el futuro, aquéllas sobre las que existe entre las partes, el mínimo consenso necesario para su rápida solución.

En este marco, se suscribe el presente Acuerdo que ha sido negociado entre la Administración y la totalidad de Organizaciones Sindicales legitimadas para la negociación colectiva laboral en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, Acuerdo con el que se pretende, en definitiva, una vez identificados los problemas que afectan a la plantilla de las instalaciones deportivas municipales de gestión directa, consensuar fórmulas de solución a los mismos y prever, al mismo tiempo, medidas que garanticen la correcta planificación del servicio a futuro.

## ACUERDO

### Primero. PLANTILLA.

La plantilla estructural de las instalaciones deportivas de gestión directa, se cifra en 3.087 puestos de trabajo.

En esa cifra se ha incluido a este efecto, el número de puestos de trabajo ocupados a esta fecha por trabajadores fijos (1.456), el número de puestos de trabajo ocupados a esta fecha por trabajadores interinos con cargo a vacante (1.423) -incluidos los trabajadores laborales declarados por sentencia "indefinidos no fijos"-, los contratos concertados "para obra o servicio determinado" que pasarán a configurarse como estructurales, a consecuencia de las previsiones contenidas en este Acuerdo (128, identificados, junto con los 99 cuya naturaleza coyuntural no se cuestiona y que, por lo tanto, no deben reconsiderarse ni pasar a convertirse en empleo estructural, en Anexo V) y, asimismo, por último, los puestos de trabajo ocupados a esta fecha, en adscripción provisional (80).



Las futuras vacantes que puedan producirse en la plantilla estructural cifrada en este apartado, serán objeto de análisis entre la Administración y los sindicatos firmantes del presente Acuerdo, en el marco de los estudios para la configuración de la plantilla tipo o plantilla ideal de las instalaciones deportivas municipales de gestión directa, a lo largo del segundo semestre del año 2011. Entre las actuaciones que deban abordarse en virtud de los resultados de esos estudios, se efectuarán las determinaciones que procedan en relación con dichas vacantes, todo ello, en garantía de la correcta y adecuada prestación del servicio en la modalidad de gestión directa.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la Administración considere indispensable, antes de la finalización de los mencionados estudios, abordar actuaciones ineludibles -cara a la cobertura interina- de redistribución de vacantes, de modificación de la categoría de las mismas y/o de amortización de vacantes para la creación de puestos nuevos sin coste económico, comunicará por escrito y de forma motivada a los sindicatos firmantes del presente Acuerdo tales actuaciones.

## Segundo. EMPLEO.

En materia de empleo, en el ámbito de instalaciones deportivas, se abordarán las actuaciones siguientes:

### 1. CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL.

Las partes, conscientes de que la consolidación de empleo temporal de naturaleza laboral, constituye un compromiso convencional de alcance general y no específico de instalaciones deportivas, convienen en la necesidad de aprobar las bases generales de consolidación de empleo temporal de naturaleza laboral en sede negociadora de ámbito general.

La propuesta de bases ha sido presentada por la Administración en el mes de marzo de 2011 y se negociará - con la totalidad de organizaciones sindicales legitimadas para la negociación colectiva de personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos- con la mayor intensidad y agilidad posibles, de cara a su aprobación a lo largo del mes de abril.

Los puestos de trabajo del ámbito de instalaciones deportivas que se integrarán en la convocatoria del proceso de consolidación de empleo temporal incluirán las plazas que reúnan los requisitos establecidos en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes a personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos. Las plazas (cuyo número aproximado, a falta de su definitiva determinación, se cifra en torno a 900) que integrarán esta convocatoria de consolidación de empleo temporal, estarán cuantificadas por categorías antes de la finalización del mes de mayo y la relación de las mismas se comunicará a los sindicatos firmantes del presente Acuerdo.

No se incluirán en la Oferta de Empleo Público a que se refiere el número siguiente los puestos que vayan a ser objeto de esta convocatoria de consolidación de empleo temporal.

## 2. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO POSTERIOR A LA FIRMA DE ESTE ACUERDO.

En virtud de la ausencia de previsión, en las últimas Ofertas de Empleo Público, de plazas del ámbito de instalaciones deportivas municipales, se acuerda que en una Oferta de Empleo Público, tras la firma del presente Acuerdo, se incluirán de forma acumulada tales plazas, en los términos que a continuación se expresan.

Se incluirán en esta Oferta de Empleo Público tras la firma del presente Acuerdo, los puestos que, una vez resuelto el concurso de traslados a que se refiere el apartado tercero y conforme a los criterios a que se refiere el párrafo siguiente, se encuentren ocupados por personal interino de cobertura de vacante -incluidos los trabajadores laborales declarados por sentencia "indefinidos no fijos"- . Ello podrá comportar la vinculación a esta OEP de plazas cubiertas por personal interino en el mismo Ejercicio de aprobación de esta Oferta y, consecuentemente, que se incluyan en la misma, plazas ocupadas por interinos cuyo contrato se haya suscrito en ese mismo año. Este personal interino cesará en su condición de manera automática cuando se resuelva este proceso selectivo.



Para la identificación de las concretas plazas que deban incorporarse en la OEP, se estará, además de a lo establecido en el párrafo anterior, a los siguientes criterios:

- No se incluirán las plazas en OEP sin atender previamente a las solicitudes de cambio de turno, en los términos expuestos y especificados en el presente Acuerdo.
- No se incluirán las plazas en OEP sin atender previamente a las solicitudes de ampliación de jornada de personal laboral fijo, en los términos expuestos y especificados en el artículo 119 del Convenio Colectivo Único.
- En definitiva, se incluirán en la Oferta –excluidos con carácter previo los puestos que deban incluirse en el proceso de consolidación-, las plazas de instalaciones deportivas ocupadas por personal interino - incluidos los trabajadores laborales declarados por sentencia "indefinidos no fijos"-, a resultas del concurso de traslados y de los ofrecimientos anteriores.

### Tercero. MOVILIDAD.

En materia de movilidad del personal del ámbito de instalaciones deportivas, se abordarán las actuaciones siguientes:

#### 1. CONCURSO DE TRASLADOS.

Las plazas no sujetas a consolidación de empleo temporal, que se encuentren (a la fecha de cierre del Anexo de puestos a convocar a traslados) ocupadas por interino con cargo a vacante -entendiendo este último concepto en sentido amplio e incluyente de los trabajadores laborales declarados por sentencia "indefinidos no fijos"- y las ocupadas en adscripción provisional, de personal destinado en instalaciones deportivas municipales, serán ofertadas para traslado del personal laboral fijo de las instalaciones deportivas municipales en los términos especificados en Anexo IV.

Se excepcionan de esta previsión, en atención a su naturaleza, los puestos de trabajo de "Director", "Jefe de Servicio", "Jefe de Sección" y "Jefe de Departamento", así como -por encontrarse en desarrollo actual el proceso selectivo correspondiente- los puestos con jornada a tiempo parcial de la categoría "Técnico Deportivo de Primer Nivel".

Este concurso de Traslados será convocado antes de la finalización del mes de mayo.

## 2. CAMBIOS DE TURNO VOLUNTARIOS.

Con el fin de posibilitar la movilidad continuada del personal fijo, antes de la cobertura interina de los puestos vacantes y sin perjuicio del concurso de traslados, se acuerda instaurar la posibilidad de un cambio de turno voluntario, de carácter definitivo, en los términos establecidos en Anexo II.

Teniendo en cuenta que la resolución del concurso de traslados a que se refiere el número 1 anterior, va a generar vacantes, siempre que éstas resulten de imprescindible cobertura se acuerda que, antes de su provisión interina, se atiendan las peticiones de cambio de turno voluntario formuladas en los términos establecidos en el Anexo II.

## 3. AMPLIACIONES DE JORNADA DEL PERSONAL LABORAL FIJO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS CONTRATADO A TIEMPO PARCIAL.

Teniendo en cuenta que la resolución del concurso de traslados a que se refiere el número 1 anterior, va a generar vacantes, siempre que éstas resulten de necesaria cobertura, se acuerda que, antes de su provisión interina, se atiendan (tras la atención de las solicitudes de cambio de turno voluntario), las peticiones de ampliación de jornada formuladas por el personal laboral fijo de instalaciones deportivas contratado a tiempo parcial, conforme a lo establecido en el artículo 119 del Convenio Colectivo Único.





#### 4. MEJORA DE EMPLEO DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL CONTRATADO A TIEMPO PARCIAL.

Con la finalidad de dar respuesta a las expectativas laborales de los candidatos de la lista de espera y bolsa de trabajo que se encuentran trabajando con contratos a tiempo parcial, se acuerda su consideración como disponibles en las correspondientes listas o bolsas de trabajo, únicamente a los efectos de que les sean ofertados los puestos vacantes a jornada completa de su categoría, que vayan a ser objeto de cobertura interina, todo ello, en los términos contemplados en el Anexo III.

Teniendo en cuenta que la resolución del concurso de traslados a que se refiere el número 1 anterior, va a generar vacantes, siempre que éstas resulten de necesaria cobertura, se acuerda que, el funcionamiento de listas de espera y bolsas de trabajo se vea modificado para que en dicha cobertura despliegue ya sus efectos el acuerdo a que se refiere este número, en los términos establecidos en el Anexo III.

#### Cuarto. DISTRIBUCIÓN DEL DESCANSO SEMANAL DEL PERSONAL ESPECÍFICAMENTE CONTRATADO PARA EL PERIODO ESTIVAL.

Con la finalidad de propiciar una gestión más eficiente en el ámbito de las instalaciones deportivas municipales, se excepciona del régimen sobre libranza en fines de semana alternos, convencionalmente previsto, al personal que, con carácter discontinuo, presta servicio en temporada de verano, así como al personal específicamente contratado para suplir las vacaciones de personal con jornada completa, en el periodo estival.

Los términos en que se concreta esta previsión, se establecen en Anexo I.



Quinto. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se crea una Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo, integrada por los firmantes del mismo, en cuyo seno se llevarán a efecto las actuaciones de vigilancia, interpretación y, en su caso, desarrollo, de lo previsto en el mismo.

Madrid, 30 de marzo de 2011.

POR LA ADMINISTRACIÓN,

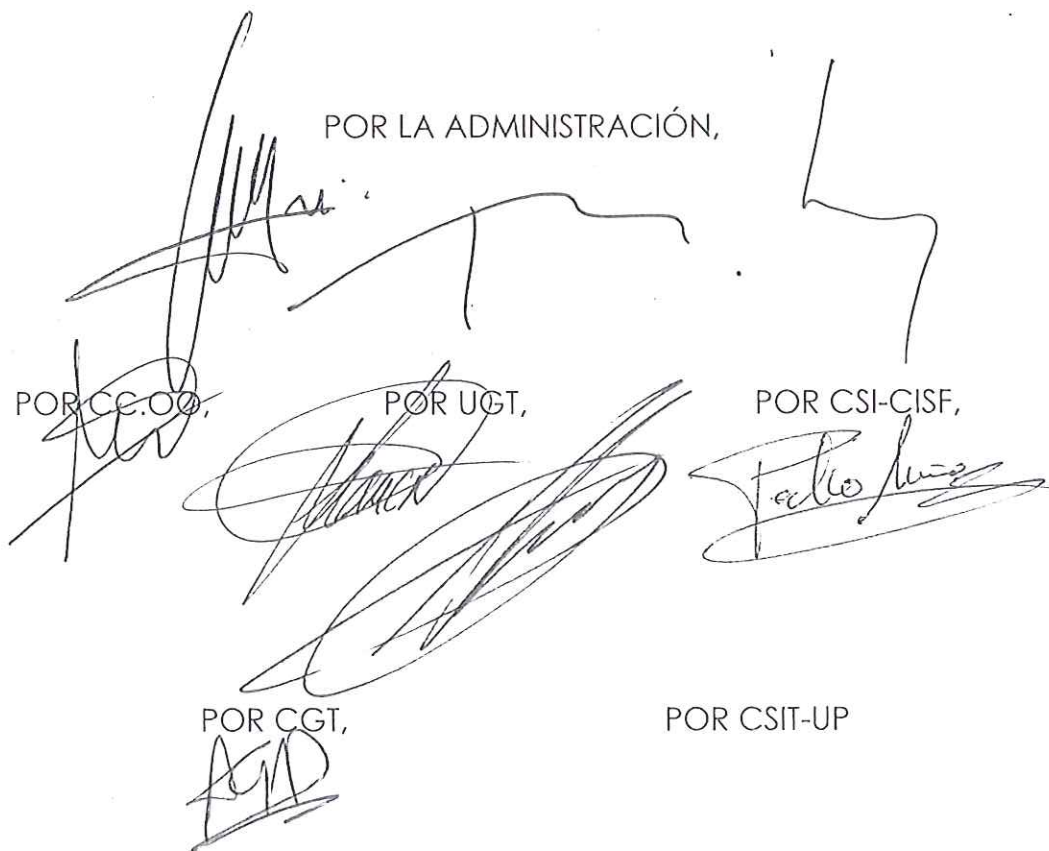
POR CC.OO.,

POR UGT,

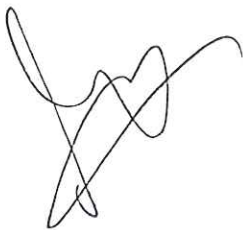
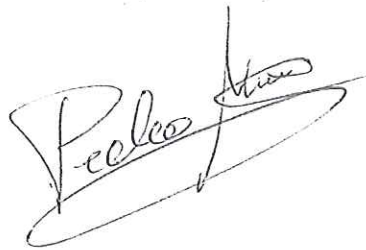

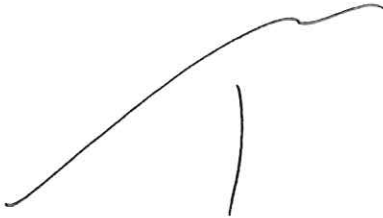
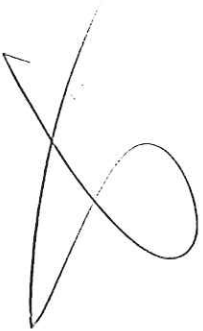
POR CSI-CISF,

POR CGT,

POR CSIT-UP



ANEXOS





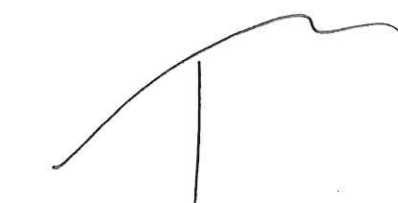
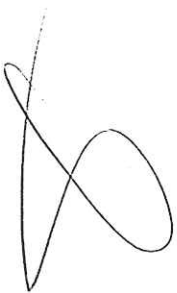





ANEXO I.

REGULACIÓN DE LIBRANZAS DEL PERSONAL CONTRATADO PARA VERANO.



Dadas las características del servicio durante la temporada de apertura de las instalaciones de verano y de otras instalaciones en que la afluencia de público durante los fines de semana de verano es muy superior a la del resto del año –así, el Estanque del Retiro y el Lago de Casa de Campo–, el personal contratado como refuerzo de la temporada de verano de esas diferentes instalaciones (incluido el Estanque del Retiro y del Lago de la Casa de Campo), así como el personal que sustituya las vacaciones de otros trabajadores, prestarán sus servicios de lunes a domingo disfrutando de dos días de descanso semanal, librando, al menos, un fin de semana (sábado y domingo) de cada tres.

A estos efectos se establecerán los oportunos turnos rotatorios de libranza de lunes a viernes, ambos inclusive, para el disfrute del descanso semanal de los trabajadores a los que les corresponda prestar servicio en sábado y domingo.

## ANEXO II.

### CAMBIOS DE TURNO VOLUNTARIO DEFINITIVO DEL PERSONAL FIJO.

1. Cuando se produzca una vacante sin derecho a reserva de plaza que sea de necesaria cobertura y no esté ocupada por personal interino, antes de proceder a su cobertura por otros procedimientos, por el Coordinador General de Recursos Humanos se atenderá las solicitudes de cambio de turno cursadas por los trabajadores fijos de la misma categoría e igual porcentaje de jornada, y, en su caso, especialidad, que estén destinados en puestos de personal laboral de instalaciones deportivas.
2. Dichas solicitudes se dirigirán, a través de Registro, al Coordinador General de Recursos Humanos.
3. Para la concesión del cambio de turno y de puesto de trabajo se atenderá, por riguroso orden, a la antigüedad en la categoría a contar desde el último cambio de turno voluntario.

Si el trabajador con mayor antigüedad, con motivo de la concesión renunciase a su solicitud, se acudiría al siguiente por el orden mencionado. Una vez producida una renuncia, no podrá volver a solicitarse cambio de turno hasta transcurridos seis meses.

4. Habida cuenta que la concesión del cambio de turno implica cambio de puesto de trabajo, se suscribirá la oportuna diligencia contractual.
5. El trabajador percibirá las retribuciones asignadas al nuevo puesto de trabajo. Serán también las restantes condiciones del nuevo puesto (jornada, horario, etc.) las que regirán una vez producido el cambio de puesto.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two more signatures, one above the other. To the right, there are initials that appear to be 'AGD'. At the bottom center, there is a signature that reads 'Fedeo me'.



### ANEXO III.

#### MEJORA DE EMPLEO PARA LAS CONTRATACIONES TEMPORALES A TIEMPO PARCIAL

1º) El presente Acuerdo será de aplicación a los trabajadores de jornada parcial o de naturaleza discontinua con contrato de interinidad para cobertura de vacante que se encuentren incluidos en alguna de las listas de espera o bolsas de trabajo vigentes para cada categoría.

2º) Los trabajadores mencionados en el apartado 1º) estarán disponibles en las correspondientes listas de espera o bolsas de trabajo de la categoría en la que tienen suscrito contrato de fin de semana o para vacante discontinua, únicamente a los efectos de que les sean ofertados contratos para la cobertura interina de los puestos vacantes sin reserva a jornada completa de la categoría, en los que se determine la necesidad de su cobertura por personal temporal, de conformidad con el artículo 8 del Acuerdo de la Mesa General de los Empleados Públicos sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el período 2008-2011, una vez que se haya dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 119 del Convenio Único para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, y que fuesen susceptibles de vinculación a Oferta de Empleo Público.

3º) A los efectos de que sea aplicable la mejora de empleo, el trabajador deberá llevar un mínimo de tres meses sujeto a la última contratación temporal mencionada en el apartado 1º).

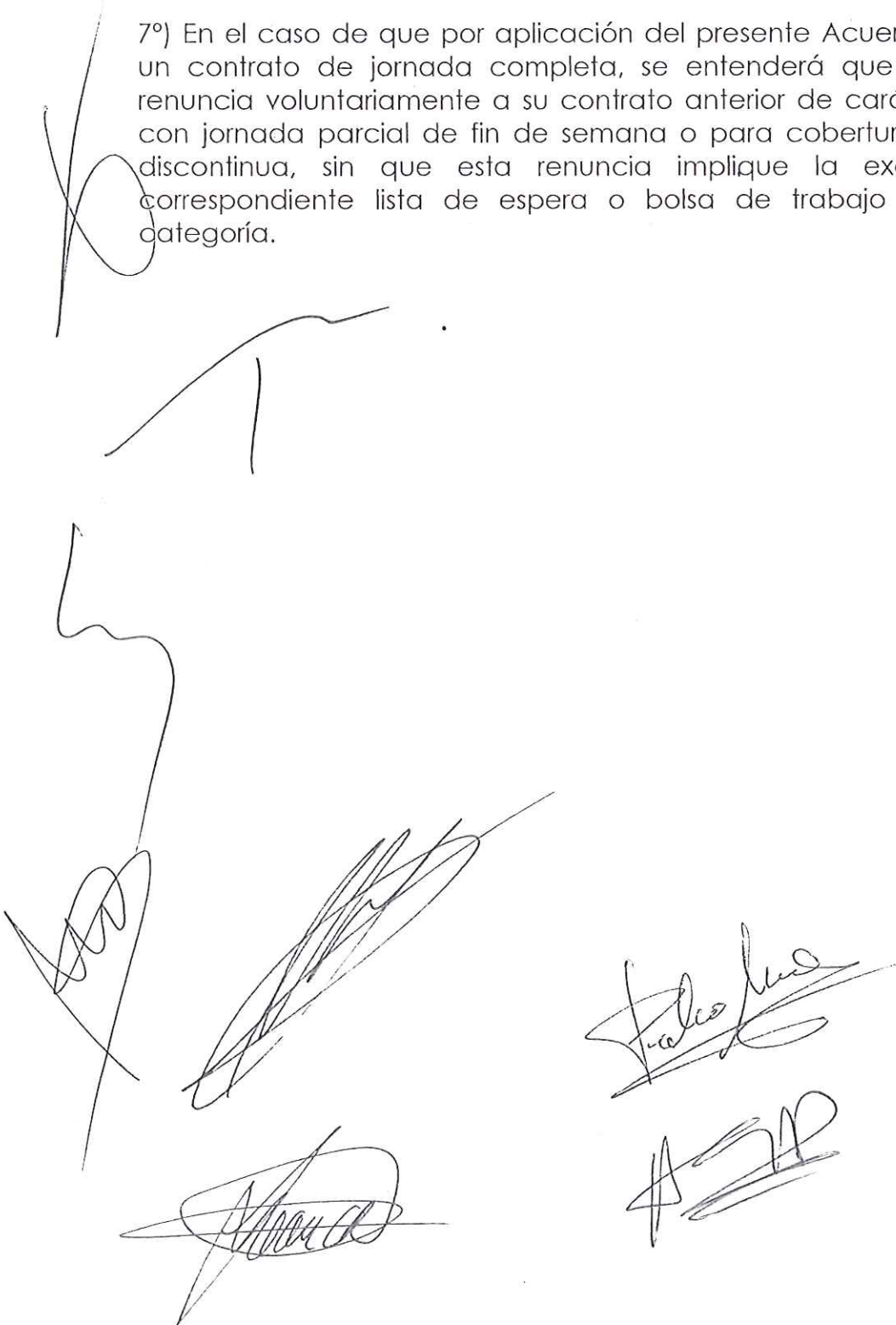
4º) A partir de la fecha de firma de este Acuerdo, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del mismo quedarán disponibles para las mencionadas contrataciones en la posición que ocupan en la lista de espera o bolsa de trabajo correspondiente y si surgiera una contratación de las indicadas en el apartado 2º), se realizará la oferta por una única vez. En caso de que el trabajador no acepte el contrato de interinidad de vacante a jornada completa, mantendrá vigente su contrato de fin de semana o de naturaleza discontinua, sin posibilidad de mejora de empleo hasta su extinción.

5º) La disponibilidad, a efectos de mejora de empleo de los trabajadores que estén contratados para la cobertura de vacantes de naturaleza discontinua, sólo se producirá fuera de los períodos efectivos de prestación de servicios discontinuos, de tal modo, que no se les ofrecerá mejora alguna de empleo durante los períodos efectivos de prestación de servicios.

A partir de la finalización de dichos períodos efectivos de prestación de servicios, los trabajadores quedarán de nuevo disponibles en las listas de espera o bolsas de trabajo, y se procederá a ofertarles las vacantes de jornada completa del modo que se contempla en este Acuerdo.

6º) Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias suspenderán la disponibilidad a efectos de ofertar la mejora de empleo.

7º) En el caso de que por aplicación del presente Acuerdo se suscriba un contrato de jornada completa, se entenderá que el trabajador renuncia voluntariamente a su contrato anterior de carácter temporal con jornada parcial de fin de semana o para cobertura de vacante discontinua, sin que esta renuncia implique la exclusión en la correspondiente lista de espera o bolsa de trabajo de la misma categoría.

The page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left side, there are three distinct signatures: a large, stylized one at the top, a smaller one in the middle, and another one further down. On the right side, there are two more signatures, one above the other, both appearing to be in cursive script. The signatures are scattered across the lower half of the page.



## ANEXO IV.

### BASES DEL CONCURSOS DE TRASLADOS

#### "BASES DEL CONCURSO DE TRASLADOS DE PUESTOS DE TRABAJO EN INSTALACIONES DEPORTIVAS"

##### PRIMERO. Objeto de la convocatoria

Es objeto de la presente convocatoria la provisión por el procedimiento de concurso de traslados de los puestos que se indican en el Anexo.

##### SEGUNDO. Requisitos de los aspirantes

2.1. Podrán participar en la presente convocatoria aquellos trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

a) Hallarse incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Único para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos de fecha 25 de julio de 2006 y en el Acuerdo-Convenio sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos para el periodo 2008-2011.

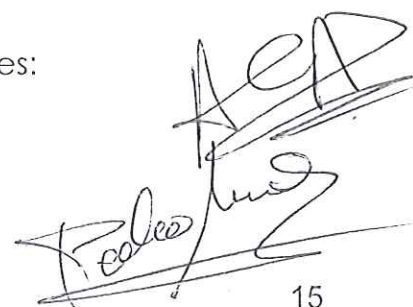
b) Ostentar la condición de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Madrid. Se entenderá que cumplen esta condición los trabajadores con contrato fijo discontinuo y los trabajadores fijos con jornada a tiempo parcial

c) Haber transcurrido, al menos, dos años en el desempeño en el puesto de trabajo, contado desde la fecha de incorporación en el mismo hasta el último día del plazo de presentación de solicitudes en esta convocatoria.

Dicho requisito no se exigirá a los trabajadores en excedencia voluntaria con derecho a reingreso, quienes podrán tomar parte en el concurso de traslado, siempre que estos últimos hubiesen solicitado previamente el reingreso.

d) Encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:

- Servicio activo.



- Excedencia voluntaria, siempre que hubieran solicitado el reingreso al servicio activo con antelación a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación en la presente convocatoria.
- Cualquier otra situación de suspensión del contrato de trabajo que conlleve el derecho a reserva del puesto de trabajo.

e) Ostentar la misma categoría profesional y, en su caso, la titulación y el requisito de especialidad correspondiente a los puestos de trabajo a los que opten, de conformidad con lo establecido en el Anexo de puestos convocados.

2.2. En todo caso, estará obligado a participar en el presente concurso el personal laboral fijo en excedencia voluntaria que hubiera reingresado y no haya sido adscrito con carácter definitivo.

La obligación de participar del personal anteriormente citado, se extiende a todas las plazas de su misma categoría profesional que sean objeto de provisión en este concurso. En el caso de no resultar adjudicatario de alguno de los puestos solicitado, el Coordinador General de Recursos Humanos, en la resolución del concurso, procederá a adjudicarle, previa audiencia al interesado, destino definitivo de oficio, de entre las vacantes que no hayan sido adjudicadas en el presente proceso.

Al personal laboral que estando obligado, no participe en el concurso, le será adjudicado destino definitivo de oficio por el Coordinador General de Recursos Humanos, según lo previsto en el artículo 35.4 del Convenio Único para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

2.3. Todos los requisitos señalados deberán poseerse en el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante todo el proceso de resolución del concurso.

### TERCERO. Solicitudes

3.1. Las solicitudes para participar en la presente convocatoria se ajustarán al modelo publicado como Anexo de esta convocatoria, se dirigirán al Coordinador General de Recursos Humanos, Subdirección General de Provisión de Puestos (C/ Bustamante, nº 16, 2ª planta; 28045 - Madrid) y se presentarán, en el plazo de veinte días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid, en la Oficina de Registro del Área de Gobierno de Hacienda y Administración Pública



16



(Personal), calle Bustamante, nº 16, en las restantes Oficinas de Registro del Ayuntamiento de Madrid, en los Registros de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas, y en todas aquellas oficinas de registro que establecen las disposiciones vigentes. También podrán remitirse mediante las formas previstas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.2. Podrán solicitarse cuantas vacantes se incluyen en el presente concurso, siempre que se reúnan los requisitos y condiciones exigidas.

Cada trabajador presentará una sola solicitud por convocatoria, que contendrá, caso de ser varias las plazas solicitadas, el orden de preferencia de adjudicación de aquéllas.

3.3. A las solicitudes se adjuntará preceptivamente la siguiente documentación:

Para los puestos de trabajo en los que se exigen requisitos de Titulación y especialidad, documentación acreditativa del cumplimiento de los mismos, mediante original o fotocopia.

Copia de la solicitud de reingreso, en el caso de los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia voluntaria.

Al obrar en poder de la Administración, no será preciso que los trabajadores acrediten documentalmente los datos relativos a la experiencia en el Ayuntamiento de Madrid.

3.4. Los trabajadores que tengan reconocida una discapacidad de grado igual o superior al 33%, o una adaptación de puesto, o hayan sido adscritos a otro puesto de trabajo por motivos de salud, o estén pendientes de adaptación, deberán aportar Informe sobre la aptitud para el desempeño de todas las funciones del puesto de trabajo de la misma categoría que se le adjudique provisionalmente, emitido por el Departamento de Salud Laboral del Organismo Autónomo Madrid Salud. En caso de que no se aporte o el trabajador no sea apto o tenga limitaciones para el desempeño de alguna función no se le adjudicará el puesto al citado candidato.

3.5. La subsanación de defectos de las solicitudes se efectuará dentro de los plazos previstos en la base 5.3., finalizado el cual no se admitirá ninguna documentación adicional, procediéndose a valorar por la Comisión de Valoración únicamente los méritos que hayan sido documentados fehacientemente durante dicho plazo.

#### **CUARTO. Comisión de Valoración**

4.1.- Los méritos serán valorados por una Comisión de Valoración que será designada por la autoridad convocante y que estará constituida por un Presidente, un Secretario y un mínimo de tres vocales. La designación de los miembros de la Comisión incluirá la de sus respectivos suplentes.

4.2.- Todos los miembros de la Comisión deberán poseer titulación de igual nivel o superior a la exigida para el acceso a la categoría objeto de convocatoria específica y ser funcionarios de carrera o personal laboral fijo.

4.3.- La composición de dicha Comisión será publicada en el Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid y su actuación se ajustará en todo momento a lo dispuesto en los Capítulos II y III del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

La Comisión de Valoración podrá solicitar de la autoridad convocante competente la designación de expertos en calidad de asesores que actuarán con voz pero sin voto.

4.4.- La Comisión de Valoración contará con la participación de las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito del Convenio Único para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

4.5.- La Comisión de Valoración queda autorizada a resolver cuantas dudas puedan plantearse y adoptar los acuerdos precisos para el buen orden de la convocatoria, en todo lo no previsto por las presentes bases.

#### **QUINTO. Valoración de méritos, ordenación de los candidatos y adjudicación de puestos.**

5.1. La Comisión de Valoración valorará las solicitudes con arreglo al baremo establecido en el Anexo.

5.2. Una vez finalizada la valoración del punto anterior, la Comisión mediante Acuerdo publicará en AYRE la lista provisional de excluidos, con indicación de las causas de inadmisión y la lista de admitidos con indicación de la puntuación de los candidatos admitidos y, en su caso, del puesto provisionalmente adjudicado a ese candidato.

5.3. Los aspirantes excluidos expresamente, así como los que no figuren en la relación de admitidos ni en la de excluidos, dispondrán de un



plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación del citado Acuerdo, a fin de subsanar el defecto que haya motivado su exclusión o su no inclusión expresa.

Asimismo, durante dicho plazo, los admitidos podrán efectuar alegaciones o reclamaciones con respecto a su puntuación.

5.4. En el supuesto de igualdad en la puntuación, el empate se dirimirá atendiendo a los siguientes criterios de prelación:

1º.- Mayor número de días trabajados. De este modo, exclusivamente a efectos de desempate en la puntuación, se tendrán en cuenta además los días que excedan del período de un mes.

2º.- Si persiste el empate, por el orden alfabético a partir de la letra que corresponda en el año de publicación de la respectiva convocatoria, de acuerdo con el sorteo público para determinar el orden de actuación de los aspirantes en las pruebas selectivas de ingreso que se celebra cada año por la Secretaría de Estado para la Función Pública.

5.5. La Comisión de Valoración, una vez resueltas las reclamaciones y demás incidencias señaladas en la base 5.3 procederá a publicar en AYRE, la propuesta definitiva de candidatos con adjudicación del puesto de trabajo, por el orden de puntuación alcanzado y de conformidad con la petición de puestos realizada por los candidatos.

Una vez publicada en AYRE dicha propuesta definitiva, los puestos se entenderán como irrenunciables para los solicitantes de los mismos. De este modo, el personal al que se haya adjudicado un puesto deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados en la Resolución que ponga fin al procedimiento. Quienes no se incorporen a los puestos de trabajo adjudicados quedarán en situación de excedencia voluntaria.

## **SIXTO. Incorporación**

6.1. La Comisión de Valoración elevará al Coordinador General de Recursos Humanos la propuesta definitiva de adjudicación de puestos mencionada en la base 5.5. y que será vinculante para la Administración, salvo que se hubieran producido errores de necesaria rectificación.



Pedro José



6.2. Por Resolución del Coordinador General de Recursos Humanos, publicada en el Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid, se adjudicarán los destinos al personal seleccionado.

6.3. Si la plaza a la que accediere el aspirante se encontrase ocupada transitoriamente por personal con relación jurídico-laboral de interinidad o indefinido no fijo se procederá previamente al cese efectivo del interino o indefinido no fijo contratado. En el caso de que estuviera ocupada con adscripción provisional el trabajador pasará a desempeñar otro puesto de su categoría profesional.

6.4. Dado el carácter voluntario del traslado, el trabajador percibirá en su nuevo destino las retribuciones asignadas al nuevo puesto de trabajo, incluso en el supuesto de que tuviera consolidado superior salario a título individual.

Con respecto a las demás condiciones de trabajo (jornada, horario, etc.), una vez producido el traslado, regirán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

Asimismo, los traslados que se deriven de los destinos que se adjudiquen en el presente concurso tendrán la consideración de voluntarios, por lo que no generarán derecho al abono de indemnización por concepto alguno.

#### SÉPTIMO. Recursos.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición, en el plazo de un mes, ante el Coordinador General de Recursos Humanos, o bien, directamente, de conformidad con el artículo 8.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de Madrid, ambos plazos contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid.

Todo ello, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estimen procedente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 58.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.


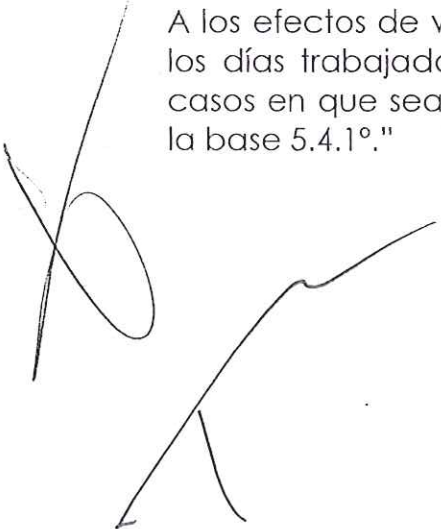


ANEXO I: PUESTOS (a concretar a la fecha de convocatoria del concurso).

ANEXO II: BAREMO

Experiencia en el Ayuntamiento de Madrid en la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad y/o titulación: 1 punto por mes.  
Experiencia en otras categorías en el Ayuntamiento de Madrid: 0,5 puntos por mes.

A los efectos de valoración de este baremo, sólo se tendrán en cuenta los días trabajados que excedan del período de un mes en aquellos casos en que sea necesario a efectos de desempate, según establece la base 5.4.1º."



## ANEXO V.

➤ Contratos para obra o servicio determinado que, como consecuencia de este Acuerdo, verán modificada su naturaleza, transformándose de empleo coyuntural a empleo estructural:

- Contrataciones para al prestación de servicios en sábados/domingos de las diversas categorías: 115
- Operarios jornada completa Distrito Puente de Vallecas: 8
- Socorristas de Retén: 5

➤ Contratos para obra o servicio de naturaleza coyuntural:

- Médico y ATS/DUE de Retén: 6
- Socorristas y Técnico Deportivo Vigilante vinculados al cumplimiento de la normativa reguladora de las Instalaciones Acuáticas: 93