

**COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO ÚNICO PARA EL PERSONAL
LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS**

ACTA DE 11 DE MAYO DE 2009

ASISTENTES

Por la Corporación

DIRECTORA GENERAL DE RELACIONES LABORALES

Dña. Francisca Casado Álvarez
[Redacted]

DIRECTORA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

[Redacted]

SUBDIRECTORA GENERAL DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Dña. Beatriz Sánchez Cuevas Colino
[Redacted]

SUBDIRECTOR GENERAL DE NEGOCIACIÓN

[Redacted]

DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS

D. Pablo Gómez González
[Redacted]

DIRECCIÓN GENERAL DE COORDINACIÓN TERRITORIAL

[Redacted]

**SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA ÁREA DE GOBIERNO HACIENDA Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Dña. Mercedes López Rodríguez
[Redacted]

**SUBDIRECTOR GENERAL DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LA AGENCIA
TRIBUTARIA**

[Redacted]

SUBDIRECTORA GENERAL RECURSOS HUMANOS IAM

[Redacted]

ORGANISMO AUTÓNOMO MADRID EMPRENDE

[Redacted]

ORGANISMO AUTÓNOMO AGENCIA PARA EL EMPLEO

[Redacted]

SECRETARÍA SUPLENTE COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO ÚNICO

[Redacted]

Por los Sindicatos

CCOO

UGT

CGI

CSLF

CSIT-Unión Profesional

En Madrid, a las 11,30 horas del día 11 de mayo de 2009 se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, con la asistencia reseñada anteriormente y con arreglo al siguiente orden del día:

Punto Único:

- **Conclusión del examen de las propuestas presentadas sobre Bases generales de selección de personal laboral fijo y Bases generales de bolsas de trabajo para personal laboral temporal**

Abre la sesión la **Directora General de Relaciones Laborales**, que traslada a los convocados el objeto de la reunión, que no es otro que lograr el mayor consenso sobre los dos documentos que provienen del grupo de trabajo de selección y provisión, donde han sido ampliamente debatidos y, a tales efectos, comienza un turno de intervenciones de las diferentes Organizaciones Sindicales convocadas con la finalidad de que precisen las matizaciones que consideren convenientes.

Comienza la ronda de intervenciones con el representante de **CC.OO**, José Cancho Galisteo, que aprovecha su turno para presentarse como nuevo coordinador y designar a Luis Álvarez

Alarcón como sustituto en los supuestos de ausencia. A continuación y entrando en el objeto de la reunión, se muestra conforme con el texto correspondientes a las Bases Generales de selección pero, por lo que hace al correspondiente a Bolsas de Trabajo solicita la inclusión, en el punto 5.2 y como primer criterio, para el caso de igualdad de puntuación y de acuerdo con la Ley de Igualdad, que la elección se decante a favor de las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, muestra su disconformidad con la referencia a la Comisión Paritaria en el punto 8.3 para aquellos supuestos de extinción del contrato por no superación del período de prueba, solicitando que dicha circunstancia se ponga en conocimiento de la Mesa de Laborales. Por último, reclama una puntuación de 0.30 puntos para la experiencia previa en el Ayuntamiento de Madrid, en lugar de los 0.25 que figuran en el Anexo I en cuanto a la valoración de méritos.

Responde la **Directora General de Relaciones Laborales** a las referencias a la Ley de Igualdad, recordando que, en este punto, lo que procede es actuar de manera ordenada y, a tal fin, ha de considerarse el compromiso contenido en el Acuerdo-Convenio 2008-2011, que pasa por un diagnóstico previo y el establecimiento de un Plan de Igualdad del que se remitirá en su momento el oportuno borrador a las diferentes fuerzas sindicales para su consideración y será después, una vez sea aprobado dicho Plan, cuando proceda modificar en aspectos puntuales los documentos que hoy se someten a aprobación.

Continúa su intervención la **Directora General de Relaciones Laborales**, haciendo referencia a la segunda cuestión planteada por **CC.OO.**, precisando que la Comisión Negociadora del Convenio Único cesa en sus funciones y muere tan pronto consigue su objetivo, pasando a ser la Comisión Paritaria la encargada de vigilar el cumplimiento del Convenio, razón ésta que determina el acierto de su inclusión en el apartado 8.3 del texto referido por cuestiones técnicas fundamentalmente y, finalmente, por lo que hace a la valoración pretendida apunta que una excesiva valoración a favor de la experiencia en el Ayuntamiento, en detrimento del resto de Administraciones, puede tacharse de poco ponderada y poco objetiva, decantándose a favor de unos márgenes de razonabilidad permisibles.

Interviene, en este punto, la **Subdirectora General de Selección de Personal** para hacer constar que, con referencia a esta última cuestión, se han ponderado las diferentes propuestas remitidas por los componentes del Grupo de Trabajo e incluso se ha elevado la puntuación del 0,15 inicial al 0.20 y 0.25 con posterioridad.

En su turno de palabra se produce la intervención de **UGT**, que valora positivamente la introducción de mejoras en el documento final y discrepa de que en el punto 1.5 del documento referente a Bolsas la terminación se deba notificar a los órganos gestores de las bolsas por parte de los trabajadores; aclarando, en relación con este asunto, la **Subdirectora General de Selección de Personal** que este apartado contempla dos cuestiones: por una parte que en términos generales no se podrá llamar a un trabajador ya contratado en la corporación o sus organismos (salvo en el supuesto de tratarse de categoría de superior nivel salarial) y por otro que el trabajador necesariamente debe comunicar al órganos gestor la terminación de su contrato ya que como indica la **Directora General de Relaciones Laborales**, a preguntas de **UGT**, no hay previsión de constituir un Órgano Coordinador que realice funciones de vigilancia y seguimiento de los diferentes procesos de contratación.

Reitera **UGT** la petición que ya realizó en sede de grupo de trabajo en cuanto a la grabación del llamamiento efectuado telefónicamente como forma de acreditar fehacientemente su realización, a lo que responde la **Directora General de Relaciones Laborales** que dicha petición es jurídicamente inviable al vulnerar los principios recogidos en la Ley de Protección de Datos de carácter Personal; por lo que el sistema establecido se fundamenta en la presunción de veracidad y certeza de que goza la Administración en todas sus actuaciones.

Prosigue el debate sobre la consideración que han de tener las sanciones por la comisión de faltas graves recogidas en el apartado 8.2 del documento referente a Bolsas y, en este momento preciso, interviene la **Directora General de Relaciones Laborales** para recordar la voluntad expresada por los firmantes del Acuerdo-Convenio 2008-2011 de unificar al personal funcionario y al laboral, en el contexto de lo que se conoce actualmente con el término más amplio de empleados públicos.

CGT, en su turno correspondiente, presenta su protesta ante el hecho de que no se hayan recogido ninguna de sus propuestas presentadas en el Grupo de Trabajo, en lo que hace a reducción de plazos de los diferentes procesos selectivos, tiempo establecido para la realización de los exámenes, etc, reiterando su solicitud de ampliar el tiempo, o reducir el número de preguntas, para los grupos C y D, así como la supresión del reconocimiento médico para aquellas titulaciones que ya las han superado al obtener su titulación (caso de los Licenciados en Educación Física). Abunda en sus peticiones anteriores referentes a la valoración de créditos por asignaturas, y la insuficiencia que, a su juicio, supone el control del proceso por la Comisión Paritaria. Instando nuevamente a la Corporación a que acuda al I.N.E.M. para la provisión de los puestos que precise, en el entendimiento de que el actual sistema adolece del rigor suficiente.

Ante estas manifestaciones, hace constar su desacuerdo la **Directora General de Relaciones Laborales**, tachando de infundadas las afirmaciones que puedan suponer una acusación directa sobre los empleados públicos que gestionan el proceso y que, en esencia, son titulares de los mismos derechos y obligaciones. La premura e inmediatez que requiere la eficaz gestión no puede hacer que, más allá de lo razonable, se controle excesivamente y, si hay constancia de irregularidades, será cuestión de denunciar el caso concreto pero, en ningún caso, otorgar carácter de generalidad a la presunción de tales irregularidades.

En lo referente a la propuesta de que sea el INEM el gestor del proceso, toma la palabra la **Directora General de Gestión de Recursos Humanos** para precisar que la oferta que pudiera plantearse ante dicho Organismo, según las normas que lo regulan, ha de ser genérica por categorías, lo que en la práctica viene a suponer la imposibilidad de precisar las necesidades concretas, o bien, acudir a la oferta nominativa, que no es el caso. La consecuencia inmediata es la de que ambos sistemas llevan a obviar méritos y capacidad que, como elementos rectores de los procesos de selección han de tenerse presentes y, en ningún caso, el INEM garantiza el perfil de los convocados

Con relación a las pretensiones mantenidas por **CGT** en cuanto a la valoración sobre créditos de asignatura terminadas, en aquellos supuestos en que no se haya finalizado la titulación correspondiente, la **Directora General de Relaciones Laborales** cede la palabra a la **Subdirectora General de Selección de Personal** que evidencia las dificultades que conllevaría el examen pormenorizado de los diferentes planes de estudios, que perjudicarían

de manera grave a la agilidad que se pretende en procesos de este tipo; razones que han llevado a contemplar únicamente titulaciones completas dado el gran volumen de solicitudes que de manera generalizada se reciben tras cada convocatoria. Apostillando la **Directora General de Relaciones Laborales** que, fundamentalmente, razones de prudencia aconsejan no valorar asignaturas sueltas que incluso, en muchos casos, no estarían directamente relacionadas con el cometido a desarrollar.

Insiste **CGT** en la reducción de plazos, habida cuenta que la situación de interinidad actual se ha generado, entre otras razones, por la ausencia desde 2005 de la convocatoria de Oferta Pública de Empleo; reiterando la **Directora General de Relaciones Laborales** su interés en avanzar de manera sólida y razonable pero adecuando los procesos al volumen de solicitudes que se manejan. Discrepando **CGT** en cuanto a lo que, a su juicio, considera un reconocimiento de la incapacidad para gestionar en razón al volumen; señalando la **Directora General de Relaciones Laborales** que se han fijado los plazos con la mirada puesta en la viabilidad y eficacia del proceso y la homologación correspondiente con el personal funcionario.

A continuación y llegado el turno de **CSI.F**, el representante de esta Organización Sindical se muestra conforme en su totalidad con los textos remitidos.

Para concluir la ronda sindical de intervenciones toma la palabra **CSIT-UP**, que no quiere reiterar argumentaciones ya esgrimidas pero quiere hacer hincapié en la propuesta presentada en Grupo de Trabajo referente a la valoración, con carácter general, de los cursos referentes a la formación en prevención de riesgos laborales que, si bien figura en el documento de Bolsas no lo está en las Bases de Selección de Personal Laboral Fijo; a lo que responde la **Directora General de Relaciones Laborales** que tal materia será objeto de estudio cuando se proceda a la correspondiente negociación en las Bases Específicas de cada proceso selectivo.

Finalizado el debate se solicita el pronunciamiento expreso a los cinco sindicatos convocados, resultando en la forma siguiente:

CC.OO: SÍ, haciendo una valoración muy positiva del trabajo previo desarrollado por el Grupo de Trabajo.

UGT: insiste en su propuesta de valorar con 0.30 puntos la experiencia previa en el Ayuntamiento de Madrid y condiciona su voto favorable a esta modificación. Recordándole, en este punto, la Directora General de Relaciones Laborales que la propuesta es el resultando de un consenso entre todas las alegaciones remitidas y que aceptar su petición podría suponer, incluso, que algún interesado en el proceso recurriera esta excesiva valoración en el propio Ayuntamiento en detrimento del resto de Administraciones Públicas. UGT insiste en su postura que se concreta en un SÍ al documento de Bases y un NO al documento referente a Bolsas.

CGT: vota NO a los dos documentos.

CSI.F: vota SÍ a las dos propuestas.

CSIT-UP: vota SÍ a las dos propuestas.

Llegados a este punto, la representación de UGT solicita un receso para replantearse su postura y, tras cinco minutos, se reincorporan a la reunión y se pronuncian a favor del SÍ a los dos documentos presentados.

A continuación, se procede a la firma en todas sus hojas de ambos documentos por parte de las Organizaciones Sindicales **CC.OO, UGT, CSI.F y CSIT-UP**, junto con la representación de la Corporación.

Sin mas asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 13.30 horas.

La Secretaria Suplente de la Comisión Negociadora

