

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

**ACTA DE 20 DE NOVIEMBRE DE 2009**

**ASISTENTES**

**Por la Corporación**

**ÁREA DE GOBIERNO HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

[Redacted]

**ÁREA DE GOBIERNO HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

[Redacted]

**ÁREA DE GOBIERNO HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

D. Carlos Villanueva Melero

*Subdirector General de Negociación*

**ÁREA DE GOBIERNO HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

[Redacted]

**ÁREA DE GOBIERNO HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

[Redacted]

**ÁREA DE GOBIERNO HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

[Redacted]

**ÁREA DE GOBIERNO DE VICEALCALDÍA**

[Redacted]

**SUBDIRECTOR GENERAL DE DEPORTES**

[Redacted]

**SUBDIRECTOR GENERAL DE DEPORTES**

[Redacted]

**ORGANISMO AUTÓNOMO IAM**

[Redacted]

**ORGANISMO AUTÓNOMO AGENCIA TRIBUTARIA**

[Redacted]

**ORGANISMO AUTÓNOMO AGENCIA TRIBUTARIA**

[Redacted]

**ORGANISMO AUTÓNOMO AGENCIA PARA EL EMPLEO**

[Redacted]

**ORGANISMO AUTÓNOMO MADRID-SALUD**

[Redacted]

**ORGANISMO AUTÓNOMO PATRONATO DE TURISMO**

D. Gabriel Valdés

**SECRETARÍA COMISIÓN NEGOCIADORA**

[Redacted]

*Consejera Técnica Subdirección General de Negociación*

**Por los Sindicatos**

**CCOO**

[Redacted]

**CGT**

[Redacted]

**CSI.F**

[Redacted]

**UGT**

[Redacted]

**CSIT-UP**

D. José Ignacio Cabrera Sánchez  
[Redacted]

En Madrid, a las 10.00 horas del día 20 de noviembre 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:**

*Continuación del examen de la propuesta sobre Modelo de Clasificación Profesional y Sistema Retributivo.*

Abre la sesión, a las 10.25 horas, la **Directora General de Relaciones Laborales**, recordando el objeto de la sesión y haciendo referencia al importante retraso en la recepción –que se ha producido en los últimos días- de las propuestas de las Organizaciones Sindicales, en respuesta a la presentada por la Administración. Continúa su intervención recordando a los miembros de la Comisión Negociadora que, como ya se ha venido indicando insistentemente y reiteradamente desde octubre y, desde luego, en el último mes, teniendo en cuenta que la última nómina del año es la de diciembre, no es posible que pueda materializarse en la misma el resultado de un hipotético Acuerdo sobre esta materia si el mismo se produjera más allá del día de hoy. Son los plazos de cierre de nómina los que mandan, añade, y, caso de adoptarse Acuerdo, se precisarán unos días para su traslación al sistema Informático, por lo que, hoy es el último día real para poder trasladar a dicha nómina cualquier Acuerdo en esta materia.

Añade que, de cualquier modo, ello no significa otra cosa que lo que se ha indicado, la imposibilidad de entrada en la última nómina de 2009, de las cantidades que puedan resultar de necesaria aplicación en virtud de un Acuerdo en materia de Sistema de Clasificación y retributivo, materia que, no obstante, continuará siendo objeto de negociación y, confía, podrá serlo de Acuerdo en el año 2010, si bien, adelanta, que a este respecto debemos, por responsabilidad y teniendo en cuenta los ya muchos meses dedicados a la negociación de esta materia y lo avanzado de los trabajos y de las posiciones, marcarnos una fecha de finalización que, apunta, bien puede ser el 31 de enero de 2010.

A continuación, pasa a concretar las conclusiones que se extraen del estudio de conjunto realizado sobre las propuestas sindicales, haciendo referencia a la enorme dificultad que para la Administración ha comportado la dinámica seguida por las organizaciones sindicales para manifestarse sobre esta materia, dado que se han recibido las posturas y propuestas tarde pero, además, con un nivel de desagregación tal que se ha hecho complicado poder constatar las cuestiones que, por su mayoritario refrendo sindical, debían ser objeto de revisión. Así, por ejemplo, señala. Se ha recibido una propuesta por organización sindical o más de una por organización, en algún caso, sin atender a criterios o fundamentos básicos comunes.

Esa falta de mínimo común en las diversas contrapropuestas ha hecho preciso un esfuerzo para entresacar las cuestiones mayoritarias porque, debe recordarse, que en la negociación laboral sólo cabe el Acuerdo alcanzado con una mayoría del banco social. Insiste la **Directora General de Relaciones Laborales** en que la situación real existente a esta fecha, de propuestas sindicales esencialmente heterogéneas e incoincidentes, lleva a un callejón sin salida, bajo la premisa expresada.

A continuación, se resaltan las cuestiones en las que si no total, se ha podido apreciar al menos cierta coincidencia, entre los sindicatos:

- Grupo V (E).- Al hilo de la ubicación en este Grupo de los operarios de Instalaciones Deportivas se extrae un discurso sindical reivindicativo de la "desaparición" de este Grupo. Del mismo no se deduce claramente si lo que se pretende por los representantes sindicales es que en esta Administración se exija, a futuro y cuanto menos, acreditación de un nivel mínimo de estudios de E.S.O para el desarrollo de las ocupaciones de menor nivel de cualificación profesional (de modo que, así, no podrán presentarse a los procesos selectivos de este tipo de categorías -actualmente en este Grupo-, los ciudadanos que no tengan tal nivel de estudios) o si, más bien, la reivindicación se dirige y centra, en reclasificar a los actuales integrantes de este Grupo al inmediato superior, sin más reflexión o decisión respecto de la cuestión anteriormente planteada.

Ambas cuestiones le parecen, la **Directora General** así lo manifiesta, en principio, insalvables.

Refiere que el debate sobre si esta Administración municipal opta por exigir como mínimo nivel de estudios para el desarrollo de las ocupaciones menos cualificadas, o no, el de graduado en Educación Secundaria obligatoria, optando así por modificar la configuración tradicional sobre esta cuestión, que ha venido pasando por la existencia de un Grupo para cuyo acceso no se exige estar en posesión de tal actual titulación del sistema educativo -tanto en el personal funcionario, como laboral-, es un debate que ya fue objeto de atención en la negociación del Acuerdo de condiciones de trabajo comunes a personal laboral y funcionario 2008-2011.

Se hizo valer, entonces, la reivindicación sindical de desaparición del actual Grupo E, en funcionarios, y también, por extensión, del Grupo V, en laborales, con el argumento de que el EBEP había suprimido dicho grupo E. Se contestó ya en aquel momento por la Administración, que tal supuesto mandato legal de desaparición del Grupo, no es tal, porque el propio EBEP, si bien opta, de partida, por considerar el nivel de estudios de ESO el mínimo para el desarrollo de las tareas del nuevo Grupo C2, también permite en su Disposición Adicional Séptima, la configuración por las Administraciones Públicas, de otras agrupaciones ("Agrupaciones Profesionales") para cuyo acceso no se exija estar en posesión de dicha actual titulación del sistema educativo.

Se explicó por la Administración en aquella ocasión, que si bien es cierto que las Administraciones pueden, optar por una u otra decisión, la valoración acerca del sentido de la opción, cuando, como es el caso del Ayuntamiento de Madrid, se desarrollan, con personal propio, ocupaciones no cualificadas, debe tomar en consideración varios factores y, entre ellos, uno ha de ser, también, el de los destinatarios a los que se dirige la oferta de empleo público municipal. En este sentido se estimó por los firmantes del acuerdo común que en el momento actual, en el que aún hay un significativo colectivo de ciudadanos que no tiene ese nivel de estudios, y que, caso de la desaparición de este Grupo, quedarían excluidos de la posibilidad de presentarse a procesos selectivos que les llevaran a integrarse en la Administración Pública municipal para el desarrollo de las ocupaciones no cualificadas, no parecía –esencialmente, a los sindicatos- el más adecuado para abordar esa supresión.

Por ello, el mencionado Acuerdo de condiciones de trabajo comunes a personal laboral y funcionario 2008-2011, cuando regula, de manera unitaria para personal funcionario y laboral, los Grupos Profesionales, MANTIENE éste a que nos venimos refiriendo.

En consecuencia, en el obligado respeto a las normas convencionales que nos hemos dado, la Administración no va a cuestionar en la negociación del Convenio Colectivo de personal laboral, algo que ya ha sido objeto de regulación en un sentido concreto y claro, en un Acuerdo de ámbito superior. Recuerda la **Directora General**, que en virtud de lo establecido en el Acuerdo de 18 de febrero de 2007, de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, por el que se dio inicio formal a la negociación colectiva y se determinó la estructura de la misma, procede, exclusivamente, respetar lo ya establecido a este respecto en el Acuerdo de condiciones de trabajo comunes a personal laboral y funcionario 2008-2011.

En lo concerniente a la posible alternativa, esto es, la adscripción, sin más, a un Grupo superior, de todo el colectivo actualmente integrado en este Grupo, recuerda que también está decidido, desde 2006, que el referente para la clasificación laboral es el personal funcionario y ese referente no ha de perderse de vista en ningún momento, por lo que parece, a priori, impensable, que pueda valorarse por la Administración esta opción.

- Grupo IV (D).- El planteamiento sindical sobre los Técnicos de Mantenimiento centra el debate en este Grupo, junto con la equiparación de los Auxiliares de Recaudación a los Auxiliares Administrativos. La cuestión de los Oficiales de Oficios también es objeto de debate.

- Grupo III (C).- Los encargados de las Instalaciones Deportivas y los denominados TG-4 en la Agencia para el Empleo Madrid acaparan las divergencias dentro de este Grupo.

Si bien las propuestas de la Administración respecto de todas estas cuestiones son argumentables, parece posible intentar ofertar alguna salida, en algún supuesto.

- Grupo II .- Retoma la palabra la **Directora General de Relaciones Laborales** y señala que, con relación a este Grupo, no se han recibido propuestas, tan sólo bandas retributivas.
- Grupo I.- En este Grupo no se han detectado diferencias, salvo en lo que concierne a los Directores de Instalaciones Deportivas, en que la Corporación propone tres líneas diferentes de retribuciones, frente a las posturas sindicales que proponen menos, igual o apertura al grupo A 2.

Concluye su intervención la **Directora General de Relaciones Laborales** mencionando que lo referido es lo más significativo, sin perjuicio de que hay más cuestiones, esencialmente, la complejidad adicional que suponen las propuestas sindicales que inciden sobre bandas retributivas distintas a las propuestas, dentro de cada uno de los Grupos. Solicita a las Organizaciones Sindicales presentes señalen otras cuestiones de relevancia aunque propone que la reunión discurra sobre lo más grueso o significativo, con el fin de intentar lograr al menos, un acuerdo de mínimos que pudiera ser suscrito a lo largo del día para posibilitar su entrada en la nómina de diciembre. Añade que sería perfectamente posible, prever en ese hipotético Acuerdo de hoy, mecanismos que nos den la seguridad de poder replantear alguna cuestión, como la configuración de un Grupo de Trabajo encargado de realizar las correcciones y concreciones que, en su caso, pudieran detectarse necesarias tras la firma de dicho acuerdo.

Interviene el **Subdirector General de Negociación** en apoyo de esta tesis y determina la necesidad de centrar el debate sobre los asuntos que podrían denominarse de grueso calibre y que no son otros que los planteados por la Directora General de Relaciones Laborales, precisando los mismos e instando a las fuerzas sindicales una mayor uniformidad en las cuestiones que centran el debate.

Se inicia, a continuación, una ronda de intervenciones sindicales, siguiendo el orden habitual, comenzando por **CC.OO.** que se manifiesta a favor de que sean los firmantes del Acuerdo de condiciones de trabajo comunes a personal laboral y funcionario 2008-2011, los que se pronuncien en primer lugar.

No obstante, destaca las cuestiones que considera más relevantes y, en este orden de cosas, considera que a los operarios en Instalaciones Deportivas les es aplicable el artículo 76 del E.B.E.P., por lo que solicita la inclusión en C 2.

Sobre el grupo IV lo equipara al C -16, en el entendimiento de que las tareas encomendadas así lo determinan.

Con relación a los TG-4 reitera que es un asunto que quedó pendiente del anterior proceso negociador y mantiene que el Técnico Deportivo ha de estar encuadrado en A 2 nivel 20, en coherencia con sus planteamientos anteriores.

Prosigue interesándose por un posible acuerdo sobre niveles básicos de Auxiliares en la Mesa de Negociación de Personal Funcionario.

La **Directora General de Relaciones Laborales** responde que, de momento, tal acuerdo no se ha alcanzado y que, por las mismas razones de nómina ya explicadas, de alcanzarse, tiene que suscribirse hoy, aclarando que la propuesta relativa a la modificación de los niveles de ingreso en cada grupo, dentro de los intervalos correspondientes, supone acabar con el sistema de acceso y ascenso para instaurar un nuevo sistema y, en la hipótesis de que tal acuerdo se firmaría, ya se ha tomado como referente de base en la propuesta de la Administración a esta Comisión Negociadora.

Insiste la **Directora General de Relaciones Laborales**, a continuación, en recordar a **CC.OO** que olvida dos cuestiones básicas. Por un lado, el régimen transitorio del sistema de Grupos del E.B.E.P, que comporta, añade, en el momento actual, únicamente un cambio de nomenclatura y, por otro, la posibilidad prevista expresamente en dicha ley, de que las agrupaciones profesionales para las que no se exija ninguna de las titulaciones del actual sistema educativo, ambas, realidades incuestionables.

Con relación a las restantes manifestaciones de este sindicato, entiende la **Directora General** que **CC.OO.** ha realizado su propuesta sin argumentar la razón de ser de la misma, por lo que parecería, meramente, una apreciación subjetiva o de deseo.

A continuación, interviene **UGT** para mostrarse conforme con la dinámica de trabajo planeada por la Corporación y, si bien se sienten presionados por la premura del plazo, advierten que no modificarán su planteamiento en cuanto a la definición de categorías, consolidación, promoción, listas de espera, etcétera. Sostiene que la negociación en este foro pasa por el debate sobre las cuestiones referidas y echa en falta la solución de algunas cuestiones como la descripción de los puestos de trabajo.

Por último, considera desconcertante la postura de **CC.OO.** sobre los Auxiliares Administrativos.

Se congratula de que, en términos generales, se haya iniciado ya un contacto interno entre sindicatos, que espera termine siendo un principio sólido de acuerdo entre todos los sindicatos y, a preguntas de la **Directora General de Relaciones Laborales** ratifican que están trabajando en la búsqueda del indispensable consenso sindical.

Manifiesta **U.G.T** que, no obstante, esta Organización sindical no entiende ni va a admitir esta negociación en dos velocidades, priorizando la firma de una Acuerdo sobre Clasificación, del resto del articulado del Convenio Colectivo completo, e insiste en que lo uno y lo otro son, para ellos, cuestiones inseparables y vinculadas, a acordar en un solo tiempo y a la vez.

A la vista de este planteamiento la **Directora General de Relaciones Laborales** considera oportuno precisar que respecto de lo que echan en falta los sindicatos en la propuesta de la Administración, interesa que concreten para así poder determinar el perfil de cada uno de los puestos conforme al puesto de naturaleza funcionarial con que se homologa.

De no ser posible el acuerdo hoy, sugiere la **Directora General** la conveniencia de agilizar los trabajos y de que los sindicatos tomen iniciativa en los planteamientos a través de una propuesta, sobre la que la Administración pueda posicionarse, en lugar de que sea sólo la Administración quien presenta propuestas que los sindicatos rebaten. Pide que la propuesta que se formule, eso sí, sea análoga a la presentada por la Administración, en el sentido de que se trate de una propuesta completa y desarrollada y respetuosa, además, con el camino previamente marcado por el Acuerdo-Convenio 2008-2011, norma convencional de general aplicación.

Continúa su exposición con el compromiso expreso de adoptar las previsiones necesarias relativas al personal a funcionarizar conforme a las necesidades de estructura de determinados Organismos y sobre consolidación de empleo temporal laboral, en los términos ya introducidos por el Acuerdo de condiciones de trabajo comunes a personal laboral y funcionario 2008-2011.

En lo referente a la descripción de puestos, responderán a los paralelos funcionariales con que se homologan, si bien es consciente que surgirá un problema cuando no exista tal puesto homólogo funcionarial. De cualquier modo y manera y, en la hipótesis de poder alcanzar a lo largo del día un Acuerdo, se incorporarían al documento, asegura, los elementos configuradores mínimos y las herramientas indispensables que nos permitan continuar esos desarrollos necesarios.

En su turno de palabra interviene **CGT**, que incide en la forma en que ha dado comienzo la reunión, a su entender, provocadora.

Recuerda que en diciembre de 2007 se denunció un Convenio Único que se había firmado en julio de 2006 con un preacuerdo económico de 2005; que casi un año después de la denuncia, se abrió la correspondiente Comisión Negociadora y no es sino, hasta seis meses después, cuando tienen lugar tan sólo dos reuniones de carácter filosófico y, sin más, se pretende que en el día de hoy se suscriba un acuerdo que debiera haberse finalizado el pasado mes de abril.

Esta Organización Sindical reclama que se prosiga con el objetivo de la Comisión, que no es otro que debatir sobre el nuevo sistema de clasificación profesional y muestra su indignación por lo que considera mala fe en la negociación, sin que le asuste el trabajo que tienen por delante y recuerda que ya existe un Acuerdo previo en el Anexo IV del Acta por la se aprobó el I Convenio Único que sería la guía que debiera marcar los trabajos a desarrollar. Continúa mostrando sus críticas sobre la propuesta presentada por la Administración, que incide casi exclusivamente en los grupos superiores, I y II y no en el resto o no, al menos, en igual proporción.

Prosigue su disertación identificando mas cuestiones problemáticas y mantiene su postura de rechazo al Acuerdo en el día de hoy tal como se ha presentado. De cualquier manera condiciona su posicionamiento al resultado de la necesaria Asamblea General de Trabajadores que debería convocarse al efecto.

Interviene la **Directora General de Relaciones Laborales** recordando, en primer lugar, que el momento de inicio formal de la negociación colectiva laboral vino condicionado por la negociación común al personal funcionario y laboral, en los términos previstos en el EBEP y, en desarrollo de esta ley, en el Acuerdo de 18 de febrero de 2008, de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, por el que se dio inicio formal a la negociación colectiva y se estructuró la misma; un Acuerdo unánime, al contar con el respaldo de **CC.OO**, **U.G.T** y **CSI-CSIF**, los tres sindicatos legitimados en la misma.

Recuerda en este sentido que, conforme a este Acuerdo y para asegurar la coherencia en el tratamiento y respeto de la capacidad de los diferentes ámbitos de la negociación, resultaba obligado seguir el orden establecido en el mismo de inicio de las negociaciones en cada uno de los diferentes niveles. Por su mandato, sólo cuando el nivel de ámbito superior hubiera finalizado podría iniciar su trabajo el nivel siguiente inferior. Esto comportó esperar a la firma del Acuerdo de condiciones de trabajo comunes a personal laboral y funcionario para poder iniciar la negociación en los segundos niveles.

Evidentemente, añade, sin saber qué materias iban a ser objeto de regulación, con qué alcance y en qué términos, por la nueva Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, la Comisión Negociadora de personal laboral no podía comenzar sus trabajos.

No obstante lo anterior, recuerda a los presentes que ese mismo Acuerdo estableció que la negociación laboral podría iniciarse, en paralelo a la común al conjunto de los empleados, precisamente, por la materia de Clasificación Laboral, en la seguridad de que ésta no era de competencia de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos y habida cuenta del retraso de años en esta cuestión. Y, en efecto, discurrieron en paralelo algunos trabajos (baste recordar el Grupo de Trabajo que para este fin se creó en la Agencia para el Empleo).

A partir de ahí, indica, los ritmos de la negociación han sido los que han sido. Ciertamente, el proceso de formación de la voluntad de la Administración de cara al acabado final de su proyecto o propuesta, ha resultado complejo y quizá algo más arduo de lo previsible, dada la multiplicidad de Organismos implicados en esta cuestión y la necesidad de establecimiento de criterios generales homogéneos, que, al mismo tiempo, no generaran disfunciones. Pero también es lo cierto que han sido necesarios esfuerzos nada desdeñables para explicar la propuesta a los sindicatos que, por su parte, han necesitado también sus tiempos para aunar criterios entre sectores distintos y para "digerir" la propuesta presentada por la Administración, hasta el punto, de que las contrapropuestas, en general, no se han presentado hasta hace sólo unos días.

Todo ello, unido a la absoluta falta de mínimo consenso en el banco social de esta Comisión, ha desembocado en el momento y situaciones actuales, a día de hoy.

Añade que no es cierto, como señala **CGT**, que haya habido dos reuniones y, además -así se han calificado por C.G.T-, "filosóficas", sobre esta materia.

Los debates de negociación sobre el Sistema de Clasificación han sido numerosos e intensos y, además, de todo tipo, formales e informales, como todas las Organizaciones Sindicales presentes saben bien.

Estos últimos, los contactos y reuniones informales, casi, es verdad, más numerosos que los formales de Comisión, pero por el hecho de que la Administración no ha visualizado ni propuestas, ni observaciones, ni concreciones, ni posicionamientos claros de los sindicatos al respecto, ni siquiera, sobre la base de la propuesta que se presentó por ella en marzo,

entendiendo así, que era indispensable una maduración de la propuesta por las organizaciones sindicales que se ha propiciado con numerosas y detalladas explicaciones técnicas que parecían necesitarse por el banco social, para tomar postura.

Es significativo que en general, desde dicho mes de marzo, apenas se hayan instado reuniones de la Comisión Negociadora por las organizaciones sindicales, reuniones que se han ido convocando formalmente (con reuniones informales de por medio), por iniciativa de la Administración y resulta también significativo que, en más de una ocasión, haya sido la representación social quien haya alargado la cadencia de reuniones y la Administración quien haya venido intentando agilizarlas. Ya en los últimos tiempos, por nuestra parte se ha venido dejando constancia del hecho, por otra parte obvio, de que el año 2009 se acababa. Más aún, en la Mesas de Negociación de personal funcionario y al hilo de la creación, en el mes de julio, de las Mesas Sectoriales, se concretó incluso la fecha que podía considerarse como fecha de necesario cierre de negociaciones con repercusión en nómina de 2009 y gasto en ese ejercicio, como pueden constatar **CC.OO.**, **UGT** y **CSI.F**, fecha que, si bien se fijó en el 15 de octubre, se ha ido alargando por la propia Administración a la vista del ritmo de las negociaciones en general, hasta el límite, fijado ya en el día de hoy. En todo caso, reitera, hay plazo hasta las 24.00 horas del día de hoy y apunta que para el caso de que el acuerdo no se materialice, proseguirá la negociación con cargo a los fondos previstos para el año 2010.

El **Subdirector General de Negociación** incide en la efectiva actividad negociadora que se ha llevado a cabo, con gran esfuerzo por la Administración y apunta que se han realizado estudios comparativos sobre las diferentes propuestas sindicales y se han extraído las cuestiones generales que acaparan la mayor atención.

La **Directora General de Relaciones Laborales** se dirige a los representantes de **UGT** y **CGT** para instarles a que presenten, cuanto antes, la propuesta conjunta a la que han apuntado en varias de sus intervenciones.

Ante el requerimiento formulado por la **Directora General de Relaciones Laborales** sobre la posibilidad de consenso, y consecuente propuesta sindical conjunta, **CGT** insiste en que su postura pasa por el cumplimiento y mejora del Convenio Único, cuya propuesta remitió a la Corporación en la primavera de 2008 y sobre la que, todavía, no ha obtenido respuesta. Su formación concurre a estas sesiones con el firme propósito de firmar un convenio con todos los complementos que precise .

La **Directora General de Relaciones Laborales** pregunta si por parte de **CGT** se aceptaría desgajar la clasificación profesional del resto de lo que compondría el texto completo del Convenio y lograr un acuerdo a lo largo de la jornada.

**CGT** responde que el acuerdo debería ser muy claro en este sentido y debería ir acompañado de una garantía jurídica importante.

Por su parte, **UGT**, ante la misma pregunta, responde que si no hay un texto del convenio vinculado al acuerdo, su postura sería contraria a la firma.

Se continúa el turno de intervenciones sindicales con la participación de **CSI.F** que incide sobre la propuesta que presentó en la sesión anterior y, así, recalca su intención de mantener a los operarios en el grupo IV, como auxiliar de servicios internos, y a los técnicos de mantenimiento en el grupo III. Al encargado de edificios y dependencias lo sitúa en la categoría de técnico de mantenimiento y respecto de los titulados medios con titulación específica propone su inclusión como Jefe de División.

Finalizada su intervención, la **Directora General de Relaciones Laborales** lanza a esta formación sindical la misma pregunta que ha realizado al resto. La representación de **CSI.F** decide no pronunciarse sobre este extremo.

Concluye el turno de intervenciones sindicales, siguiendo el orden habitual, con **CSIT-UP** que plantea mas cuestiones insoslayables que las que se han presentado por la Corporación como de "grosso calibre", mostrando su preocupación por los saldos negativos que resultan en la tablas retributivas. Su propuesta mueve niveles dentro de cada grupo y acompañan la misma con la imprescindible literatura. Refiere que, en relación con los TG-4 parece que existe consenso sindical y hace una valoración positiva sobre el conjunto de los planteamientos que se han venido escuchando a lo largo de la reunión y que, de hecho, vienen a suponer el que no haya grandes diferencias entre unas propuestas sindicales y otras. En relación con los Fondos de Convenio considera que los mismos están garantizados conforme al Acuerdo-Convenio y hace hincapié en las garantía jurídicas que deben estar patentes en esta segunda fase.

La **Directora General de Relaciones Laborales** responde que es plenamente consciente de los compromisos adquiridos a través del Acuerdo-Convenio, si bien, no hay que olvidar el difícil momento económico-presupuestario que atraviesa el país, en general, y las Administraciones Públicas en concreto y de manera muy especial, sin duda, la Administración Local, mencionando las declaraciones al respecto que, en el día de hoy, se trasladan en distintos medios de comunicación, del Secretario de Estado de

Administraciones Públicas. Por ello, y sin perjuicio de la conciencia clara de los compromisos convencionales suscritos, recuerda la posibilidad de su motivado incumplimiento por razones de índole económico presupuestaria, prevista en el EBEP, recordando que la valoración sobre la misma, no compete, desde luego, a esta Dirección General.

En definitiva, añade, si hoy se alcanzara acuerdo, se materializará en nómina en diciembre y, en caso contrario, se proseguirán los trabajos en el punto en el que se encuentran.

Por ello, reitera a **CSIT-UP** la pregunta que ha venido formulando a las diferentes Organizaciones y, este sindicato interpreta que lo concerniente al nuevo sistema de clasificación profesional y retributivo, tendría la condición de Anexo al texto convencional.

Solicitado un pronunciamiento expreso a **CC.OO** sobre la posibilidad de firmar hoy un acuerdo, sin condicionar su postura favorable a la celebración de Asamblea de afiliados, este sindicato se muestra favorable.

Recapitulando, la **Directora General de Relaciones Laborales** requiere de los sindicatos una postura formal sobre la posibilidad de agotar hoy una jornada intensiva de negociación para intentar acordar el Sistema de Clasificación Profesional y Retributivo del personal laboral, como cuestión previa o priorizada, desgajada, en definitiva, del resto de contenidos convencionales, que se abordarán en un momento inmediato siguiente.

Ante este requerimiento, **CGT** solicita un receso para contrastar opiniones sindicales.

A las 11.50 se acuerda tal receso, reanudándose la sesión a las 12.25 horas con la interpelación de la **Directora General de Relaciones Laborales** a los sindicatos presentes sobre la decisión que han tomado.

**CC.OO.** quiere puntualizar diversos aspectos que no refirió anteriormente en lo que afecta a los técnicos de mantenimiento, los encargados y los Directores de Instalaciones Deportivas, pero no concreta su postura mas allá de estos puntos.

**UGT** se interesa por cuestiones anteriores que se firmaron en su día y todavía se encuentran pendientes de desarrollar y no se quieren traer a esta mesa, así recuerda lo que considera agresiones a los trabajadores, como, por ejemplo, la compensación de domingos y festivos en Instalaciones Deportivas para los trabajadores temporales del verano, los diferentes criterios sobre el cálculo de los premios de antigüedad y otras cuestiones que determinan su voto en contra ante lo que consideran falta de credibilidad por parte de la Corporación; vinculando su voto favorable a

un texto convencional articulado y completo, con sus correspondientes anexos.

**CGT** insiste en una respuesta a sus propuestas anteriores y muestra su malestar por la presión que dice se está ejerciendo en esta sesión por parte de la Administración. En la creencia de que los Fondos que se acuerden para desarrollar este proyecto habrán de estar referenciados al año 2008 y ante lo que considera incumplimientos generalizados delo firmado, propone al resto de fuerzas sindicales la celebración de una Asamblea General de los trabajadores afectados para que, una vez reciban la información precisa, se pronuncien a favor o en contra.

**CSIT-UP** solicita la palabra para manifestar su voluntad de trabajo vinculada al correspondiente texto articulado y, por cuestiones de control interno, no puede pronunciarse en este momento.

A modo de resumen y, solicitado el pronunciamiento expreso, el resultado que arroja la consulta es el siguiente:

**CC.OO.-** Condiciona su voto a un Acuerdo total

**UGT.-** En la misma forma

**CGT.-** En contra de lo que considera un chantaje

**CSI.F.-** Su voluntad es negociar pero sobre una propuesta completa

**CSIT-UP.-** Por cuestiones internas, no puede pronunciarse

A la vista de estos posicionamientos, indica la **Directora General de Relaciones Laborales** que resulta patente que la mayoría sindical está a favor de una sola velocidad en la negociación laboral, que supone la firma del texto articulado completo de Convenio Colectivo sin "adelanto" del nuevo Sistema de Clasificación.

Defiende la buena fe que ha presidido la actuación de la Administración y se extraña por el rechazo a las dos velocidades en el proceso negociador, habida cuenta que ello fue cuestión preestablecida en el Acuerdo de la Mesa General de los Empleados Públicos de 18 de febrero de 2008.

Este planteamiento sindical supone que carezca de toda lógica continuar con el planteamiento inicial previsto de agotar hoy una jornada intensiva de negociación para intentar acordar el Sistema de Clasificación Profesional y Retributivo del personal laboral, como cuestión previa o priorizada, desgajada, en definitiva, del resto de contenidos convencionales.

Elo no supone en modo alguno que la negociación se paralice, si bien, la misma se realizará con cargo a los Fondos que se establezcan en el presupuesto para el próximo ejercicio.

Prosigue su intervención apuntando que, a su juicio, la responsabilidad debida a los trabajadores y el respeto al trabajo de esta Comisión, requiere que se prefije ya en esta reunión, la fecha límite para la finalización de todos los trabajos de negociación colectiva laboral, proponiendo como fecha límite el 31 de enero del próximo año.

**CC.OO** se pregunta el porqué de dicha fecha y la **Directora General de Relaciones Laborales** reitera que teniendo en cuenta los ya muchos meses dedicados a la negociación de esta materia y lo avanzado de los trabajos y de las posiciones de cada representación, no parece tener sentido alargar más los plazos, lo que podría dar lugar a que el año que viene no fuera tampoco posible materializar las consecuencias económicas del Acuerdo que, en su caso, se adopte, en nómina.

Recuerda además que, en la hipótesis -deseada por todos- de alcanzar Acuerdo en esta materia, hay un importante y necesario trabajo posterior, de, entre otras cosas, reformulación de los conceptos de nómina y elaboración de las RPTs. Por ello, insiste, en fijar esa fecha límite como objetivo para patentizar el acuerdo ó desacuerdo.

Insiste **CC.OO** en respuesta sobre los despidos que se han llevado a cabo en estos días y la **Directora General de Relaciones Laborales** le recuerda que no es éste el foro adecuado para hablar de tal cuestión al margen del Orden del Día.

La representación de la **Agencia Tributaria Madrid** que asiste, solicita la palabra para realizar un alegato a favor del cierre de la negociación y, si bien considera el debate complejo, hace memoria de todo aquello en lo que se han logrado avances significativos y que no debería perderse el trabajo ya realizado y plantea la posibilidad de ampliar el plazo para cerrar Acuerdo una semana más.

La **Directora General de Relaciones Laborales** responde que su planteamiento en los términos expresados en cuanto a cierre de la negociación para repercutir gasto en este año 2009, no puede modificarse.

**UGT** propone, de cara a culminar los trabajos el 31 de enero de 2010, la celebración de 4 reuniones semanales que trabajen en paralelo, 2 para texto de convenio y 2 para clasificación profesional.

La **Directora General de Relaciones Laborales** manifiesta que la celebración de reuniones a velocidad de vértigo tiene sentido sólo si se dan ciertas bases que hagan innecesarios trabajos internos de estudio y reflexión. De otra manera, son absolutamente inoperantes y, con todo respeto, no son más que un planteamiento que considera demagógico. Propone fijar un ritmo más realista, que nos permita a todos posicionarnos, con argumentos y una indispensable reflexión, acerca de las propuestas de negociación sobre la Mesa, considerando adecuado un ritmo de 2 reuniones semanales previa remisión de la propuesta sindical global de la que se ha venido hablando a lo largo de la sesión.

En el entendimiento de que ha de mediar un plazo suficiente para trabajar sobre esa propuesta se fija como pistoletazo de salida la fecha del jueves 10 de diciembre y, a partir de ahí, se convocarán 2 reuniones semanales, una de las cuales se dedicará a Clasificación y la otra, al resto del articulado del texto convencional.

**CGT** reabre debates anteriores sobre el contenido de las reuniones y sostiene la necesidad de negociar línea a línea tanto el texto como los anexos, junto con un compromiso real sobre los Fondos para los años 2008 y 2009 que considera imprescindible para avanzar en el acuerdo.

Tercia en el debate el **Subdirector General de Negociación** que no comparte la visión de **CGT**. La propuesta de la Administración se ha ido enriqueciendo y completando y esperamos, sirva de base para una propuesta sindical conjunta que pueda estar encima de la mesa el próximo 10 de diciembre.

Tras un cruce de cuestiones candentes formuladas por las Organizaciones Sindicales a la **Directora General de Relaciones Laborales**, en las que se incluyen temas especialmente sensibles, tales como los Coordinadores de actividades deportivas, los TG-4 de la Agencia para el Empleo Madrid y el proceso de consolidación, se da por finalizada la reunión con el siguiente Acuerdo sobre calendario: se fija la próxima reunión para el jueves 10 de diciembre, con el compromiso de intercambiar propuestas y, esencialmente, de que se haga llegar a esta Comisión un documento-propuesta conjunto o, al menos, mayoritario, por parte de la representación sindical. La reunión será formalmente convocada por la Administración en el plazo de los dos días hábiles inmediatamente anteriores.

Concluye la reunión, a las 13.40 horas con la solicitud, por parte de la **Directora General de Relaciones Laborales**, a la **Agencia para el Empleo Madrid**, del listado de trabajadores que cumplan los requisitos necesarios para poder ser declarados "fijos a efectos de convenio" y que, al día de la fecha, no ha sido cumplimentada, junto con el ruego que formula el **Adjunto al Departamento de Relaciones Laborales** sobre el método de trabajo, en relación con la última propuesta que va a ser remitida a todos los sindicatos, para que utilicen el mismo formato a la hora de realizar sus propuestas y con la finalidad de facilitar el necesario estudio comparativo.

La Secretaria de la Comisión Negociadora



Vº Bº  
La Directora General de Relaciones Laborales

