



hacienda y
personal

MADRID

Coordinación General de Presupuestos y Recursos Humanos
Dirección General de Función Pública

ACUERDO POR EL QUE SE REGULAN LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS



ÍNDICE

Preámbulo.....	3
CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	7
Artículo 1. Ámbito funcional.....	7
Artículo 2. Ámbito territorial.....	7
Artículo 3. Ámbito personal.....	7
Artículo 4. Vigencia del Acuerdo.....	7
CAPÍTULO II - SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	8
Artículo 5.- CRITERIOS GENERALES.....	8
Artículo 6.- GRUPOS Y SUBGRUPOS PROFESIONALES.....	9
Artículo 7.- DEFINICIÓN Y CONTENIDO FUNCIONAL DE LOS GRUPOS/SUBGRUPOS Y DE LAS ESPECIALIDADES PROFESIONALES.....	9
Artículo 8.- PUESTOS DE TRABAJO.....	14
CAPÍTULO III - SISTEMA RETRIBUTIVO.....	14
Artículo 9.- PRINCIPIOS GENERALES.....	14
Artículo 10.- ESTRUCTURA SALARIAL.....	15
Artículo 11.- COMPLEMENTOS POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO.....	17
CAPÍTULO IV - PROVISIÓN DE PUESTOS.....	18
Artículo 12.- SISTEMA DE PROVISIÓN.....	18
Artículo 13.- CONCURSOS.....	20
Artículo 14.- DESEMPEÑO TEMPORAL DE PUESTOS DE SUPERIOR O INFERIOR GRUPO/SUBGRUPO PROFESIONAL O NIVEL RETRIBUTIVO.....	20
Artículo 15.- TRASLADO OBLIGATORIO.....	21
Artículo 16.- MOVILIDAD SIN CAMBIO DE FUNCIONES.....	22
CAPÍTULO V - PROMOCIÓN.....	22
Artículo 17.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	22
CAPÍTULO VI - SEGUIMIENTO DEL ACUERDO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	23
Artículo 18.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE ESTE ACUERDO.....	23
Artículo 19.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN DE ESTE ACUERDO.....	23
DISPOSICIONES ADICIONALES.....	24
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.....	24



DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.....	24
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.....	24
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA	24
DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.....	25
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	25
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.....	25
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA	26
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.....	26
DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.....	26
DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA	27
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA.....	27
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA.....	27
DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA	28
DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA.....	28
DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA.....	28
DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA.....	28
DISPOSICIÓN DEROGATORIA.....	28
DISPOSICIÓN FINAL	29



Preámbulo

El vigente Convenio Único de personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos 2004 - 2007, establece en su Disposición Transitoria segunda la necesidad de llevar a cabo al encuadramiento de las categorías profesionales de los anteriores Convenios en los grupos profesionales y en las nuevas categorías que se prevén en el mismo.

Esta previsión se consideró desarrollada mediante Acuerdo de 5 de octubre de 2017 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se aprueba el acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales en la Mesa de Negociación de Personal Laboral, con fecha 29 de junio de 2017, sobre la clasificación y ordenación del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos (BOAM nº 8009, de 16 de octubre), en adelante Acuerdo de clasificación.

Los efectos económicos del Acuerdo se basaron en dos pilares. Por una parte, entendiendo la existencia de habilitación a la vista de lo dispuesto en el artículo 18.7 de la Ley 3/2017, de 25 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017, que excepciona del incremento general de retribuciones de 1 por 100 "*...las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo*". Por otra, considerando que el Acuerdo de 28 de junio de 2017 de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos sobre el marco económico de negociación del Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral de sus organismos autónomos aprobado por la Junta de Gobierno el 14 de septiembre de 2017 (BOAM nº 7993, de 18 de septiembre) se ajustaba a legalidad.

Este último Acuerdo fue recurrido por la Administración General del Estado y como consecuencia del recurso se dictó la Sentencia 11 / 2020, de 9 de enero de 2020, del TSJ de Madrid (S C-A, S 7ª). La sentencia establece que "*estimando el recurso interpuesto por la Abogacía del Estado en representación de la Delegación de Gobierno de Madrid, contra la actuación administrativa descrita en el fundamento de derecho primero de la presente resolución, debemos anularla y la anulamos por no ajustarse a derecho*". Esta anulación deviene, entre otros fundamentos reflejados en la Sentencia por entender que "*se comprometen cuantías económicas para gastos de personal adicionales a los incrementos retributivos previstos en la Disposición Adicional Cuarta. Uno del Acuerdo del Pleno del de 15 de febrero de 2017 por el que se aprueba el Presupuesto del Ayuntamiento de Madrid para 2017, en el cual se respetaron los límites establecidos en el número Dos del artículo 18 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017; lo cual nos lleva a concluir que el Acuerdo impugnado no está amparado por la posibilidad de adaptaciones retributivas con carácter singular y excepcional establecida en la Ley Estatal de Presupuestos*".

Este fallo guarda relación directa con otro proceso judicial, también iniciado por la Administración General del Estado, en el Juzgado de lo Social nº 37, contra el Acuerdo de clasificación y ordenación del personal laboral recientemente resuelto en primera instancia mediante Sentencia nº 144/2020, de 28 de julio de 2020.

A la luz de las sentencias mencionadas las partes legitimadas para ello, han entendido necesario negociar un nuevo Acuerdo de clasificación que respete escrupulosamente el marco normativo vigente. En este sentido, adquiere especial interés lo expresado que el Fundamento



7

de Derecho tercero de la Sentencia II / 2020, de 9 de enero de 2020, del TSJ de Madrid, que determina los términos habilitantes en los que se debería en su momento haber desarrollado la negociación colectiva: *"A los anteriores razonamientos, no supone obstáculo alguno que se haya incorporado a la LPGE de 2018 el Acuerdo Marco para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo firmado por el Ministro de Hacienda y Función Pública y las Organizaciones Sindicales UGT, CCOO y CSIF en fecha 9 de Marzo de 2018, que permite a las Administraciones Públicas destinar fondos adicionales para la negociación de muchos de los aspectos que recoge el Acuerdo impugnado, ya que aquél, solo habría posibilitado que se negociara un nuevo Acuerdo en el Ayuntamiento de Madrid para los años 2018 y sucesivos; pero siendo el Acuerdo Marco de fecha muy posterior al Acuerdo Municipal impugnado, es lo cierto que cuando se suscribió éste, no existía la posibilidad de dichos incrementos salariales por encima del 1%, por lo que procede la total estimación del recurso..."*

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, las partes legitimadas han entendido necesario llevar a cabo un nuevo Acuerdo de clasificación, adaptando su contenido a las normas vigentes y teniendo en cuenta que el proceso de negociación debe pivotar sobre tres ejes: la adaptación a lo establecido en la materia por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la posibilidad de habilitar legalmente fondos a esta finalidad y la necesidad de adaptar lo acordado al vigente el Acuerdo - Convenio sobre condiciones de trabajo comunes para el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2019-202.

En primer lugar, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 22 establece los conceptos y criterios que deben de informar el sistema de clasificación profesional y que está se realizará mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En segundo lugar y respecto a la parcela económica, el II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo (citado expresamente en la Sentencia II / 2020, de 9 de enero de 2020, del TSJ de Madrid), suscrito entre el Gobierno de España, a través de su Ministro de Hacienda y Función Pública, y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CSIF, el 9 de marzo de 2018, fecha posterior a la publicación del Acuerdo de clasificación, permite a las Administraciones Públicas destinar fondos adicionales para la negociación de muchos de los aspectos que recoge el Acuerdo impugnado.

Este II Acuerdo indica expresamente que *"cada Administración Pública, en cada uno de los ejercicios presupuestarios a que se refiere el presente acuerdo, de acuerdo con lo indicado en los apartados anteriores, y previa negociación colectiva en el correspondiente ámbito de negociación, podrá destinar un porcentaje adicional de su masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino, o la aportación a fondos de pensiones.*

De acuerdo con los apartados anteriores, para el año 2018 se destinará un 0,2 %, para 2019 un 0,25 % y para 2020 un 0,30 %.

Las Administraciones públicas en situación de superávit presupuestario podrán elevar dicho porcentaje en cada uno de los años y hasta un máximo de un 0,3 %".

La anterior previsión ya fue recogida en el Acuerdo de 29 de enero de 2020 de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Madrid relativo al incremento retributivo fijado en la Disposición Adicional Cuarta del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para



175
2020 y el inicio de la negociación de los fondos adicionales recogidos en la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo. En la misma línea se refleja en el Acuerdo de 30 de enero de 2020 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se determina el incremento retributivo del personal al servicio del sector público del Ayuntamiento de Madrid en el ejercicio 2020 (BOAM núm. 8.573, 3 de febrero de 2020), modificado por Acuerdo de 10 de septiembre de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid (BOAM núm. 8727, 14 de septiembre de 2020),

Teniendo en consideración esta circunstancia y la situación de superávit del Ayuntamiento de Madrid en los ejercicios 2018 y 2019, certificado por la Intervención General, el 29 de julio de 2020, la Mesa General de Empleados Públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos llegó a un Acuerdo para la distribución de los Fondos Adicionales correspondientes suscrito por la Administración Municipal y las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CITAM. En el apartado segundo del Acuerdo se establece el compromiso de *"negociar la aprobación de un nuevo Acuerdo de clasificación y ordenación del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus OAAA, con base en los trabajos desarrollados en la materia, y aplicar al mismo la cantidad de 7.951.899 €, con cargo a los fondos previstos"*.

En tercer lugar, la necesidad de adaptar cualquier Acuerdo de clasificación a lo dispuesto en el Acuerdo - Convenio sobre condiciones de trabajo comunes para el personal funcionario y laboral, especialmente teniendo en cuenta que inició su vigencia a partir del 1 de enero de 2019 y que durante su negociación colectiva, presidida por la homogeneización de regímenes jurídicos, se sentaron las bases para la ordenación indistinta del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid, al recoger en su artículo 9 un sistema de clasificación profesional basado en grupos y subgrupos de titulación según la requerida para el acceso a la función pública, de acuerdo con lo previsto en Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Ello, sin perjuicio de que esta homogeneización de regímenes debe necesariamente extenderse a otros aspectos de la regulación que ya vienen establecidos en el vigente Acuerdo - Convenio.

Por ello, es necesario articular jurídicamente un sistema de clasificación y ordenación profesional del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, que sobre la base de una homologación retributiva entre el personal laboral y funcionario, en aquellos supuestos en que desempeñen puestos con funciones equiparables, pero en diferentes regímenes jurídicos, posibilite llevar a cabo de forma coherente los procesos de promoción cruzada y los de estabilidad y consolidación de empleo. Estos procesos, contemplados respectivamente en las disposiciones adicionales quinta y decimonovena del vigente Acuerdo - Convenio, difícilmente podrían desarrollarse de forma ordenada de no existir un sistema de clasificación que permita establecer las correspondientes analogías entre categorías, grupos y subgrupos profesionales.

Esta circunstancia adquiere especial relevancia teniendo en cuenta que el desarrollo de dichos procesos es uno de los compromisos fundamentales adquirido entre los representantes de los empleados públicos y la Administración en la Estrategia de transformación de la gestión de recursos humanos, Madrid 2020-2023.

Las anteriores consideraciones han sido tenidas en cuenta por la Mesa de Personal Laboral del Ayuntamiento de Madrid que, consciente de la importancia que tiene la correcta clasificación del personal laboral, ha concluido sus trabajos estableciendo, la clasificación y ordenación profesional del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Madrid.

Se trata de un Acuerdo que viene a ordenar las actuales categorías profesionales del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismo Autónomos, en grupos



17c
profesionales que vendrán a concordar con los propios de los funcionarios municipales, y así independientemente de la variedad de funciones y de regímenes jurídicos, se logrará una mayor eficiencia en la gestión del conjunto del personal municipal.

La incorporación de un nuevo sistema de clasificación profesional del personal laboral municipal basado en grupos y subgrupos profesionales y no en categorías y puestos funcionales obliga a modificar, determinados apartados vigentes del Texto Articulado del Convenio Único para el personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos 2004 - 2007, toda vez que en el texto originario la provisión y promoción del personal laboral se basaba en categorías y puestos funcionales que desaparecen en este nuevo Acuerdo.

Esta armonización de grupos y subgrupos profesionales del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos con los propios de los funcionarios municipales conlleva una revisión en los ámbitos retributivo para homologar, en la medida de lo posible, estos regímenes en los puestos de trabajo con funciones equiparables ya sean de personal laboral o funcionario.

Por tanto, este Acuerdo cumple con los objetivos de concretar el encuadramiento de las categorías profesionales, provenientes de los Convenios de origen del personal laboral, en los grupos y subgrupos profesionales establecidos en el artículo 9 del Acuerdo - Convenio sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos, para el periodo 2019-2022, así como las especialidades procedentes y el sistema de puestos de trabajo, estableciendo asimismo la retribución mínima por cada grupo/subgrupo profesional con referencia en la retribución correspondiente a un puesto de trabajo base de personal funcionario y la retribución de cada tipo de puesto de manera homogénea en relación a los puestos de funcionarios iguales o equivalentes en complejidad, funciones, tareas, responsabilidad o conocimientos requeridos para su desempeño.

Por último, los firmantes asumen el compromiso de impulsar los trabajos orientados a elaborar un texto refundido del Convenio Colectivo Único para personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos con la finalidad de integrar en un solo texto el conjunto de las modificaciones producidas desde su aprobación, en especial aquellas previsiones en materia de homogenización de regímenes jurídicos contenidas en el Acuerdo - Convenio vigente, dando lugar a un nuevo texto completo y sistemático, que favorezca debidamente el principio de seguridad jurídica y que dote de un contenido actualizado y completo a las materias acordadas.

En su virtud, las partes negociadoras en la Mesa General de Negociación del Personal Laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, adoptan el siguiente



ACUERDO

CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Acuerdo regula en las materias que se especifican, la clasificación y ordenación del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos que ha sido objeto de negociación y acuerdo de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Acuerdo está referido a todos y cada uno de los centros, dependencias o servicios del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos, en los que preste servicios el personal incluido en el artículo siguiente.

Artículo 3. Ámbito personal.

1. El presente Acuerdo será de aplicación, con las salvedades y en los términos establecidos, a la totalidad del personal laboral que presta o preste servicios en los centros, dependencias o servicios del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos.
2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Acuerdo:
 - a) El personal laboral con contrato de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
 - b) El personal titular de órganos directivos y superiores y el personal directivo profesional al que se refiere el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
 - c) El personal contratado con sujeción a las reglas del Derecho Administrativo.
 - d) El personal vinculado con el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.
 - e) El personal laboral temporal contratado bajo la modalidad de obra o servicio determinado o la que pueda sustituir a ésta, que presta servicios en los programas derivados del desarrollo de políticas activas de empleo financiados tanto con fondos propios del Ayuntamiento como con subvenciones externas, sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Adicional Octava del Convenio Colectivo Único para personal laboral 2004-2007 en tanto continúe vigente.
 - f) El alumnado trabajador contratado en el desarrollo de programas de políticas activas de empleo.

Artículo 4. Vigencia del Acuerdo.

1. El presente Acuerdo entrará en vigor, salvo las excepciones que expresamente se establecen, el día siguiente a su firma.

De conformidad con lo establecido en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, este Acuerdo será presentado ante la Autoridad Laboral a los efectos de su Registro, habida cuenta que forma parte del Convenio Único para el personal laboral del



Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos 2004 - 2007, (en adelante Convenio Único), habiéndose negociado por la Administración y las organizaciones sindicales legitimadas para la negociación colectiva laboral de conformidad con lo exigido por el artículo 87.1 del citado texto legal y dando cumplimiento a las previsiones del artículo 88 de la misma Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Su vigencia se establece hasta el 31 de diciembre del año 2023, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los tres meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

Llegado el término de su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

3. Hasta tanto se alcance nuevo Acuerdo se prorrogará la totalidad de su contenido.

CAPÍTULO II - SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 5.- CRITERIOS GENERALES

1. El sistema de clasificación se basa en grupos/subgrupos y especialidades profesionales y tiene como objetivo facilitar la movilidad del personal, la promoción y correcta provisión de los puestos.
2. El grupo/subgrupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación e incluirá las tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al personal establecidas para cada grupo.
3. La especialidad profesional comprende tareas, cometidos y funciones de carácter homogéneo referidas a un determinado ámbito funcional de actividad.
4. Las tareas, funciones y responsabilidades que se incluyen en la definición de cada uno de los grupos, subgrupos y especialidades profesionales tienen carácter básico y se enumeran a título puramente enunciativo y no exhaustivo, pudiendo entenderse dentro de las mismas aquellas otras de carácter análogo a las descritas que sean conexas, homólogas, de similar complejidad y que requieran una cualificación equiparable o igual y para las cuales la cualificación exigida sea suficiente, de acuerdo con las necesidades de la prestación del servicio o actividad de que se trate.

La movilidad funcional, dentro de los procedimientos de provisión previstos en este Acuerdo, no tendrá otras limitaciones que la pertenencia al grupo/subgrupo profesional y especialidad, salvo exigencia legal sobre titulaciones académicas y profesionales requeridas para ejercer la prestación laboral, así como en aquellos casos previstos por en el mismo.

5. La modificación del grupo/subgrupo profesional y en su caso, especialidad profesional del personal se realizará a través de la promoción profesional. A los efectos de promoción, el encuadramiento inicial en un nuevo grupo/subgrupo profesional y especialidad no presumirá la posesión de la titulación del grupo/subgrupo profesional al que la misma corresponde, estando en estos casos a los requisitos fijados en la correspondiente convocatoria.
6. El personal laboral con vinculación de carácter temporal, incluido el declarado indefinido no fijo, quedará encuadrado en su grupo/subgrupo, especialidad y puesto conforme a las reglas generales previstas en este Acuerdo.



Artículo 6.- GRUPOS Y SUBGRUPOS PROFESIONALES.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Texto Refundido del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2019-2022, se establecen los siguientes grupos/subgrupos profesionales:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión de título universitario de Grado y en aquellos supuestos en que la ley exija otro título universitario, será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B.

Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

- Grupo C, dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

- Subgrupo C1: Para el acceso a este Subgrupo se exigirá estar en posesión del título de Bachillerato o equivalente.

- Subgrupo C2: Para el acceso a este Subgrupo se exigirá estar en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

- Agrupación "Profesiones Auxiliares".

Para el acceso a esta Agrupación Profesional no se requerirá estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo, aunque pueda exigirse algún otro nivel mínimo de conocimientos.

2. En tanto se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refieren el número anterior y el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de dicha ley.

Artículo 7.- DEFINICIÓN Y CONTENIDO FUNCIONAL DE LOS GRUPOS/SUBGRUPOS Y DE LAS ESPECIALIDADES PROFESIONALES.

1. Agrupación "Profesiones Auxiliares".

Se incluye en este grupo al personal que lleva a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Esta agrupación profesional incluirá al personal que realice tareas manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que pueden requerir de cierto esfuerzo físico y atención, para las que no necesitan de formación específica.

Esta agrupación profesional integra la especialidad profesional Servicios Generales y Mantenimiento, que comprende el desempeño de tareas relacionadas con:

- La vigilancia, control del buen uso, apertura y cierre de instalaciones y edificios; incluyendo información y recepción de personas y bienes.



- 
- Las notificaciones a particulares y las diligencias correspondientes que lleven aparejadas.
 - La custodia, reparto y distribución de bienes y correspondencia, dentro o fuera de los edificios e instalaciones.
 - La realización de tareas sencillas de reprografía, encuadernación, ensobrado y presentación de documentos.
 - El desempeño de labores auxiliares para las que puedan requerir cierto esfuerzo físico sin adscripción a un oficio determinado, relacionadas con operaciones sencillas en maquinaria, empaquetado, embalado, carga, descarga y almacenaje manuales o con ayuda de elementos mecánicos.
 - La limpieza, acondicionamiento y conservación de instalaciones, maquinaria, inmuebles y dependencias; la pintura básica de elementos, así como tareas de colaboración conexas con las anteriores.
 - La atención telefónica e información básica a ciudadanos y usuarios, la puesta a disposición de equipos y materiales utilizados en las diversas actividades y eventos, así como la entrega y recogida de los mismos.
 - Cualquier otra actividad de similar naturaleza y grado de complejidad a las anteriores.

2. Subgrupo C2 Técnicos Auxiliares.



Se incluye en este subgrupo al personal que realiza tareas con cierta autonomía e iniciativa, que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en su ejecución puedan ser ayudados por otro personal de igual o inferior grupo profesional.

Agrupas las siguientes especialidades profesionales:

- Especialidad profesional Administración General.

Comprende el desarrollo de tareas estandarizadas bajo supervisión y dependencia en funciones relacionadas con procesos económico-administrativos generados por la actividad de su unidad de trabajo; la atención al contribuyente, usuario y público en general e información sobre las actividades y servicios que se prestan; el control y venta en taquillas; el control de acceso a instalaciones; así como tareas generales de índole administrativa. Todo ello con el manejo y utilización de los equipos y herramientas ofimáticas necesarias.

- Especialidad profesional Actividades Deportivas.

Comprende la vigilancia de la seguridad de los usuarios de piscinas, haciendo labores de, salvamento, prevención y atención de accidentes, así como de vigilancia del cumplimiento de las normas de comportamiento y uso de las instalaciones a su cargo; funciones de baldeo y limpieza de playas y líneas de flotación que le sean asignadas, así como preparación y control del material y equipamiento utilizados.

- Especialidad profesional Mantenimiento y Servicios Generales.

Comprende el mantenimiento, cuidado y entretenimiento básicos en instalaciones, centros y dependencias; la reparación de roturas o averías de menor complejidad y el montaje, manejo, ajuste, puesta a punto y cuidado de maquinaria, así como cualquier otra tarea de similar naturaleza y complejidad a las anteriores.





- Especialidad profesional Servicios Específicos.

Comprende el desarrollo de funciones acordes con una actividad profesional de carácter específico para la que se exija una cualificación profesional concreta, acorde con la capacitación de su formación. Entre ellas se incluyen el control de inventario, mantenimiento, limpieza y calibración de instrumental de laboratorio y material sanitario; así como la atención y recepción del paciente y el archivo y custodia de la documentación clínica.

3. Subgrupo CI Técnicos Especialistas.

Se incluye en este subgrupo al personal que realiza funciones especializadas, que requieren de cierta experiencia, responsabilidad e iniciativa y que se desarrollan con autonomía, aunque están sujetos a supervisión más o menos cercana.

Pueden coordinar la ejecución de tareas homogéneas, incluyendo la supervisión de personal a su cargo de su mismo o inferior grupo profesional.

Agrupar las siguientes especialidades profesionales:

- Especialidad profesional Administración General.

Comprende la realización y/o supervisión de actividades administrativas de carácter general y/o específica y en su caso, de procesos económico-administrativos generados por la actividad de su unidad de trabajo; y el control y custodia de ingresos, valores y efectos; todo ello con manejo y utilización de los equipos y herramientas ofimáticas necesarias.

- Especialidad profesional Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Comprende el desarrollo y programación de aplicaciones, la implantación y administración de sistemas informáticos en entornos monousuario y multiusuario, el apoyo a usuarios, la operación y apoyo en la gestión en sistemas, en redes de área local y en redes externas, la instalación de equipos y paquetes informáticos de propósito general y aplicaciones específicas, políticas de seguridad corporativas y su seguimiento, y control y seguimiento de incidencias.

Especialidad profesional Actividades Deportivas.

- Comprende la propuesta de programación, el desarrollo teórico-práctico de las actividades deportivas en las distintas especialidades o modalidades para las que posean cualificación y la realización de la correspondiente actividad docente. Incluye así mismo la preparación y el control del material técnico necesario para la realización de dicha actividad y la elaboración de informes sobre su desarrollo, así como velar por la seguridad de sus alumnos y usuarios en general.

De acuerdo con el contenido del puesto ocupado, comprenderá, en su caso, la vigilancia de la seguridad de los usuarios de piscinas, haciendo labores de salvamento, prevención y atención de accidentes, así como de vigilancia del cumplimiento de las normas de comportamiento y uso de las instalaciones a su cargo.

- Especialidad profesional Mantenimiento y Servicios Generales.

Comprende la programación, supervisión, control y/o realización de tareas especializadas propias de mantenimiento de instalaciones, edificios, equipamientos y maquinaria en las distintas ramas y especialidades, incluyendo, en su caso, la medición de la salubridad y adecuación de los parámetros físico-químicos de las aguas en las piscinas municipales.



Incluye el control de inventario y disponibilidad de los materiales y repuestos necesarios para su actividad.

Asimismo y, en su caso, comprende la coordinación del personal de oficios y servicios diversos a su cargo, asegurando el buen funcionamiento de los servicios bajo su responsabilidad.

- Especialidad profesional Promoción del Empleo.

Comprende la impartición de las especialidades formativas incluidas en los programas de formación profesional para el empleo y obtención de certificados de profesionalidad; elaboración de los materiales correspondientes de acuerdo con los programas formativos de la especialidad a impartir; evaluación de alumnos y elaboración de informes sobre su aprovechamiento; tutorización de prácticas no laborales.

- Especialidad profesional Servicios Específicos.

Comprende funciones acordes con una actividad profesional de carácter específico con el grado de iniciativa autonomía y responsabilidad acordes con la capacitación de su formación, responsabilizándose de la planificación, programación ejecución coordinación y evaluación de las tareas de su especialidad técnica, seguimiento de los protocolos establecidos, vigilancia y conservación del material o equipos técnicos utilizados y elaboración, seguimiento y valoración de los proyectos de su especialidad que le sean encomendados.

4. Grupo A2 Graduados/Titulados Medios.

Se incluye en este grupo al personal que realiza actividades especializadas y complejas, actúa conforme a objetivos, normativa y programas y planes establecidos, sujetos a una dirección más o menos próxima. Integran, supervisan y/o realizan tareas con cierto grado de heterogeneidad, asumiendo, en su caso, la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Agrupar las siguientes especialidades profesionales:

- Especialidad profesional Administración General.

Comprende funciones de carácter específico y complejo, que se desarrollan con iniciativa y responsabilidad relacionadas con la gestión administrativa, presupuestaria, económica, tributaria, la promoción de programas deportivos, recreativos y escolares y la gestión de recursos humanos y materiales, contratación, y asuntos generales así como otras análogas en función de las competencias de su unidad.

- Especialidad profesional Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Comprende el análisis, programación y desarrollo de proyectos informáticos y las aplicaciones necesarias en su unidad, así como su implantación puesta en marcha y mantenimiento, la gestión y administración de sistemas y comunicaciones, la atención y resolución de los problemas de los usuarios y estudio de las incidencias de los sistemas, manejo y modificación de programas, estructura de la información y auditoría de información en equipos instalados.

- Especialidad profesional Promoción de empleo

Comprende el desarrollo de funciones en el ámbito de los programas y políticas activas de promoción del empleo: orientación, intermediación e inserción laboral; facilitación de la búsqueda activa de empleo mediante la valoración de perfiles, aptitudes, conocimientos



y cualificaciones profesionales en inclusión en bolsas de empleo sectoriales, el autoempleo y el fomento del emprendimiento; así como la intermediación laboral directa entre las empresas y los demandantes de empleo, presentando a las empresas y desempleados un servicio especializado de apoyo a la selección y contratación de personal. Comprende también actividades relacionadas con la innovación empresarial y el emprendimiento.

- Especialidad profesional Servicios Específicos.

Comprende el desarrollo de funciones acordes con una actividad profesional de carácter específico acorde con su titulación y especialidad, desarrolladas con iniciativa, autonomía y responsabilidad, responsabilizándose de la programación, coordinación, evaluación y/o realización de las tareas de su especialidad técnica, seguimiento de los protocolos establecidos, vigilancia y conservación del material o equipos técnicos utilizados y elaboración, seguimiento y valoración de los proyectos de su especialidad que le sean encomendados.

5. Grupo A1: Graduados/Titulados Superiores.

Se incluye en este grupo al personal que en el desempeño de sus funciones requieren un alto grado de conocimientos profesionales, que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad. Están sujetos a normativa, planes y objetivos no totalmente definidos; los cuales deben desarrollar, y a una dirección no cercana, actuando con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

En su caso, estos empleados podrán realizar funciones de dirección y coordinación de equipos de trabajo, que podrán ser amplios y diversos en función del puesto ocupado.

Agrupar las siguientes especialidades profesionales:

- Especialidad profesional Administración General.

Comprende el desarrollo de funciones en el ámbito de la administración general, gestión económica, presupuestaria, de contratación administrativa, tributaria, de recursos humanos, así como de asesoramiento en estas materias y otras conexas y análogas acordes con su ámbito de actuación y desempeño.

- Especialidad profesional Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Comprende la dirección de proyectos informáticos cubriendo los aspectos de planificación, análisis, desarrollo, implantación y mantenimiento de los mismos; arquitectura, análisis y diseño de sistemas informáticos; administración de sistemas, de gestores de bases de datos y comunicaciones; consultoría técnica y auditoría informática; diseño, selección y evaluación de la infraestructura de explotación y lógica asociada; análisis, diseño e implantación de políticas de seguridad; así como propuesta y administración de los planes de calidad de la organización.

- Especialidad profesional Actividades Deportivas.

Comprende la propuesta de programación, el desarrollo teórico-práctico de las actividades deportivas en las distintas especialidades o modalidades y la realización de la correspondiente actividad docente. Incluye así mismo la preparación y el control del material técnico necesario para la realización de dicha actividad y la elaboración de informes sobre su desarrollo, así como velar por la seguridad de sus alumnos y usuarios en general.



Incluye, cuando el puesto lo requiera, la propuesta de programación, coordinación, supervisión y evaluación de la actividad deportiva.

- Especialidad profesional Servicios Específicos.

Comprende el desarrollo de funciones muy especializadas, relativas a una actividad profesional de carácter específico, acorde con su titulación y especialidad, responsabilizándose de la planificación, programación, coordinación, evaluación y/o ejecución de las tareas de su especialidad técnica, entre las cuales se incluye el seguimiento de protocolos, la vigilancia y conservación del material o equipos técnicos utilizados, la elaboración, seguimiento y valoración de proyectos, así como la emisión de informes sobre las materias de su competencia.

Artículo 8.- PUESTOS DE TRABAJO

1. En general y salvo cuando por la especificidad o singularidad de tareas no resulte posible, las denominaciones de los puestos de trabajo establecidos en este Acuerdo se corresponden con las de los puestos funcionariales equivalentes, entendiendo por tales los puestos de funcionarios con funciones equiparables y cometidos similares o en los que el nivel de complejidad, responsabilidad y preparación es equivalente.
2. Se consideran puestos base del nuevo sistema de clasificación aquellos que en cada grupo/subgrupo profesional y especialidad tengan asignadas las retribuciones mínimas de su homólogo funcionario.
3. Las referencias a nivel de complemento de destino de puesto de funcionario que aparece en las tablas solo han de ser tenidas en cuenta en lo que se refiere a retribuciones totales.
4. Dentro del mismo grupo/subgrupo profesional y especialidad, podrán existir puestos con diferentes niveles retributivos, atendiendo a las características objetivas de la prestación, cuando la ubicación concreta del puesto u otros elementos, como la responsabilidad o polivalencia que el puesto requiera, lleven aparejados una mayor complejidad de la prestación, carga de trabajo o aportación de valor para el Servicio.
5. Las relaciones de puestos de trabajo especificarán los sistemas de provisión de cada uno de los puestos, conforme a las tablas anexas, los requisitos establecidos para su desempeño y las retribuciones asignadas al mismo.

CAPÍTULO III - SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 9.- PRINCIPIOS GENERALES

1. El sistema se asienta en el objetivo de la homologación retributiva entre el personal laboral y funcionario en virtud del desempeño de puestos con funciones equiparables y cometidos similares.
2. El importe mínimo de la retribución correspondiente a cada grupo/subgrupo profesional y a todas sus especialidades, se establece en función de las retribuciones fijadas para los puestos de ingreso equivalentes de personal funcionario, computando los conceptos retributivos siguientes de personal funcionario:
 - Sueldo
 - Complemento de Destino



- Complemento Específico
 - Las cantidades percibidas como Fondo de Mejora del Rendimiento.
3. En ningún caso se percibirán conceptos retributivos no previstos en este Acuerdo. Cualquier modificación de los conceptos retributivos y su cuantía solo podrá realizarse por negociación colectiva.
 4. Incrementos retributivos: las retribuciones experimentarán las subidas anuales que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
 5. Retribución Mensual: la retribución mensual será el resultante de dividir el conjunto de los conceptos retributivos anuales que figuran en las tablas anexas al presente Acuerdo entre 14, sumando la antigüedad mensual que corresponda.
 6. Pagas extraordinarias: Las pagas extraordinarias se devengarán en los periodos de 1 de diciembre a 31 de mayo y de 1 de junio a 30 de noviembre y estarán compuestas, cada una de ellas, por una mensualidad del conjunto de los conceptos retributivos que figuran en las tablas anexas, así como por el complemento de antigüedad que corresponda a los funcionarios de igual grupo/subgrupo de titulación, en la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

En el supuesto de que no se prestaran servicios durante el semestre completo, el abono será proporcional al tiempo de servicios prestados en el semestre de que se trate.

El personal que preste servicios en jornada parcial, percibirán las pagas extraordinarias en proporción a la jornada pactada en su contrato

Artículo 10.- ESTRUCTURA SALARIAL

1. Salario base: Es la parte de retribución del personal fijada por unidad de tiempo cuya cuantía aparece determinada para cada grupo/subgrupo Profesional en las tablas anexas.

El importe del salario base por subgrupo profesional se determina por la suma de los conceptos retributivos "sueldo", "complemento de destino", "complemento específico" y "fondo de mejora del rendimiento" correspondientes al puesto de trabajo con la retribución mínima de puesto de personal funcionario de cada grupo/subgrupo de titulación.

2. Complemento de puesto: Retribuye condiciones singulares en cuanto a responsabilidad y complejidad de algunos puestos de trabajo. El importe del complemento de puesto será el resultado de la diferencia entre el salario base definido en el apartado anterior y la cuantía de las retribuciones totales del puesto de personal funcionario tomado como referencia.
3. Pluses: Retribuyen las circunstancias singulares de algunos puestos de trabajo, que en atención a sus especiales características, exigen del personal un contenido prestacional y condiciones de trabajo que se separan de las consideradas ordinarias, dentro de su grupo/subgrupo profesional, especialidad y/o puesto.

La cuantía de los pluses y los puestos que pueden percibirlos figuran en las tablas retributivas anexas al presente documento, salvo en lo que se refiere al plus de disponibilidad para el personal del Organismo Autónomo Informática del Ayuntamiento de Madrid.

No podrán percibirse pluses no previstos en el presente Acuerdo. La asignación o modificación de ~~nuevos~~ los pluses deberá ser aprobada por la Mesa General de Personal Laboral.

Podrán ser de dos tipos, según se recoge en las tablas retributivas:



- Pluses de puestos: Aquellos complementos salariales que son inherentes a la tipología del puesto desempeñado, por el mero hecho de ocupar el mencionado puesto, por lo que se perciben por la totalidad del personal que lo desempeña.
- Pluses singulares: Son aquellos complementos salariales que no se perciben por la totalidad del personal que ocupa un determinado puesto, sino únicamente por aquéllos que realicen la actividad concreta que determina su percepción.

Se establecen los siguientes pluses, que podrán ser compatibles entre sí:

- a) **Nocturnidad**: Retribuye los servicios prestados en el turno de noche definido por el artículo 12.c) del Acuerdo - Convenio sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el período 2019-2022 (en adelante Acuerdo - Convenio).

El mencionado plus será abonado en la parte proporcional correspondiente a aquel personal que solo realice parte de su jornada en turno de noche.

El plus de nocturnidad se percibirá mensualmente en función de la jornada nocturna efectivamente realizada y no se tendrá en cuenta para el cómputo de las pagas extraordinarias cuando se perciba por horas.

- b) **Jornadas especiales**: Retribuye, en su caso, la prestación de servicios en régimen de jornada distinta a la ordinaria, según lo establecido en el Acuerdo - Convenio.
- c) **Turnicidad**: Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual el personal ocupa sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un ciclo temporal, continuo o discontinuo, implicando para cada trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días, semanas o meses.

- d) **Corretornos**: Retribuye la prestación de servicios del personal que no tiene asignado un turno de trabajo fijo sino que con carácter rotatorio puede desempeñar cualquiera de los turnos establecidos (mañana/tarde).
- e) **Retén**: Percibirá este plus el personal que realice sustituciones en diferentes centros de trabajo.
- f) **Manejo de Tóxicos**: Se percibirá por el personal que durante su jornada laboral maneje productos clasificados como tóxicos por sus componentes.
- g) **Sustitución**: Retribuirá la posibilidad de que el personal adscrito a las instalaciones deportivas municipales y a la Agencia para el Empleo realice, cuando sea requerido, funciones de un puesto de trabajo distinto al propio.
- h) **Atención al público**: Será aplicable al personal o a los puestos que requieren contacto directo, permanente y regular con los ciudadanos en la totalidad o en la mayor parte de su jornada.
- i) **Festividad**: Retribuye la prestación de servicios en domingo o festivos.
- j) **Quebranto de moneda**: Se percibirá por el desempeño de puestos de trabajo que tengan atribuidas funciones que comporten habitualmente y de manera continuada el cobro de tarifas o precios públicos.



- k) Enlace: Retribuye el trabajo prestado en horario diurno o nocturno por el personal cuyo horario se desarrolla en parte bien antes del inicio o bien después de la finalización de los turnos ordinarios de trabajo.
- l) Grabación: Retribuye el desempeño en la actividad de grabación de datos.
- m) Movilidad de Agencia de Zona: Retribuye la disponibilidad del personal para prestar servicios de apoyo administrativo en las agencias de zona de la Agencia para el Empleo, siempre que suponga desempeñar sus funciones en un centro de trabajo distinto al habitual, y por necesidades de carácter temporal.
- n) Disponibilidad: Retribuye la disponibilidad del personal, cualquiera que sea el puesto de trabajo que ocupe, para estar localizable, fuera de su jornada habitual de trabajo, en el ámbito del Organismo Autónomo Informática del Ayuntamiento de Madrid. Su cuantía es de 29,12 Euros brutos/día, de lunes a viernes, y 43,70 Euros brutos/día sábados, domingos y festivos.

El plus de disponibilidad se percibirá mensualmente en función de la jornada de disponibilidad efectivamente realizada y no se tendrá en cuenta para el cómputo de las pagas extraordinarias.

4. Complemento de antigüedad: En concordancia con el nuevo sistema que se implanta, la cuantía del complemento de antigüedad será la misma que la de los funcionarios de igual grupo/subgrupo de titulación, a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo y su cuantía será la que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado cada año, atendiendo a su grupo/subgrupo profesional.

Se devengará a partir del primer día del mes siguiente en el que se cumplan tres o múltiplo de tres, años de servicios efectivos en el Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos o en cualquier otra Administración Pública o Empresa Municipal, en jornada completa o la proporción si la jornada y el salario fuesen inferiores y se retribuirá según el número y la duración de las jornadas realizadas.

El personal con relación laboral de carácter temporal tendrá derecho a la percepción de este complemento por antigüedad, siempre y cuando preste servicios continuados o no, durante tres o más años. En ningún caso la percepción del complemento por antigüedad alterará la naturaleza temporal de su contrato de trabajo.

Artículo 11.- COMPLEMENTOS POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO

Son todos aquellos que se perciben en función de la realización circunstancial de una mayor jornada de trabajo o por una mayor dedicación y un mayor rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo o por la consecución de determinados objetivos o resultados. Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales:

1. Horas extraordinarias: Tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidos por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, no pudiendo superar en ningún caso cada trabajador el número de ochenta horas anuales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Sólo podrán realizarse horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en situaciones especiales que afecten a la seguridad o protección de bienes, edificios e instalaciones, para cubrir



ausencias imprevistas del personal o afrontar circunstancias sobrevenidas que comprometan el adecuado funcionamiento de los servicios públicos.

La realización de horas extraordinarias será de libre aceptación por el personal que deba desempeñarlas.

Las horas extraordinarias se remunerarán con un valor único para cada grupo profesional con arreglo a los siguientes importes:

Grupo de Clasificación Profesional	IMPORTES (euros/hora)	
	HORAS DIURNAS	HORAS NOCTURNAS Y FESTIVAS
A1	22,19	31,07
A2	17,88	25,03
C1	14,9	20,86
C2	12,91	18,07
E / Agrupación Profesional	12,42	17,39

2. Gratificaciones por servicios extraordinarios: se perciben como consecuencia del desempeño de cometidos que no obstante estar vinculados a las funciones propias del puesto de trabajo tienen un carácter excepcional en la medida en que constituyen una prestación de carácter extraordinario con respecto al contenido normal del puesto.
3. Productividad o incentivos al rendimiento: Son todos aquellos complementos que se perciben en función de la dedicación, el rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo y/o la consecución de objetivos o resultados a determinar por la Administración Municipal o los Organismos Autónomos donde el personal presta servicios.

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Undécima del Acuerdo – Convenio, los criterios para el establecimiento de este complemento, así como para la fijación de objetivos o medición del rendimiento, serán negociados en el ámbito de la Mesa General de Negociación.

Los programas de productividad que se negocien en cada ámbito podrán ser de aplicación tanto al personal fijo como al temporal.

Las cantidades que se perciban por este concepto serán de conocimiento público del resto del personal de la Unidad, así como de los representantes sindicales. Igualmente serán publicadas en el portal de transparencia del Ayuntamiento de Madrid.

CAPÍTULO IV - PROVISIÓN DE PUESTOS

Artículo 12.- SISTEMA DE PROVISIÓN

1. El sistema de provisión de cada puesto es el que figura en las tablas anexas al presente Acuerdo y que se recogerá en las relaciones de puestos de trabajo. En este sentido, se considerará el concurso como el procedimiento normal de provisión de puestos.



Los puestos base vacantes cuya cobertura se considere necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la Corporación, se proveerán con personal laboral fijo con arreglo a los siguientes procedimientos, salvo circunstancias excepcionales acordadas con los representantes de los trabajadores, y con la siguiente prelación:

- Traslado por motivos de salud.
- Reingreso.
- Concurso de traslados.
- Promoción interna independiente.
- Convocatoria libre dentro de la Oferta de Empleo Público.

En los traslados por violencia de género, acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo y violencia terrorista, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y protocolos de aplicación.

2. El resto de los puestos vacantes se proveerán por personal laboral fijo por alguno de los siguientes procedimientos, según se establece en las tablas anexas y se recogerá en las relaciones de puestos de trabajo:

- Concurso general.
- Concurso específico.
- Libre designación.

3. En los supuestos en los que la naturaleza de los puestos lo requiera, por su especial grado de complejidad, responsabilidad y confianza, podrán ser cubiertos por el procedimiento de libre designación, con convocatoria pública, en el que se valorarán los requisitos básicos y específicos para su desempeño, así como las capacidades y aptitudes personales. En las tablas adjuntas a este Acuerdo constarán los puestos que deben ser provistos por este procedimiento. Igualmente se recogerán en las relaciones de puestos de trabajo.

4. Podrá participar en este procedimiento el personal del mismo grupo/subgrupo profesional o subgrupo inmediatamente inferior. Las especialidades profesionales se determinarán en la propia convocatoria, previa negociación en la Mesa General de Personal Laboral.

En este tipo de puestos el cese será discrecional y si éste se produce, al trabajador se le asignará un puesto base de su grupo profesional y especialidad de origen.

5. Temporalmente, en caso de imperiosa necesidad, los puestos podrán ser cubiertos en adscripción provisional, o mediante el desempeño temporal de puestos de superior grupo/subgrupo o nivel retributivo, según lo previsto en el artículo 14 de este Acuerdo, hasta su cobertura definitiva por el procedimiento que se fija en las tablas anexas, y se recogerá en las relaciones de puestos de trabajo. Los puestos provistos mediante adscripción provisional deberán ser convocados en el plazo máximo de un año, salvo que se trate de puestos base sujetos a oferta de empleo público.

6. Los puestos de trabajo podrán cubrirse, igualmente, mediante redistribución de efectivos o por reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo negociado con los representantes de los trabajadores, según las previsiones del artículo 107 del Convenio Colectivo Único para el personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos 2004-2007.



7. En el ámbito de las instalaciones deportivas se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid de 19 de mayo de 2011.

Artículo 13.- CONCURSOS

1. Las tablas anexas al presente Acuerdo y las relaciones de puestos de trabajo determinarán los puestos que han de ser cubiertos por este procedimiento.
2. Se establecen tres tipos de concurso, cuyas bases generales serán objeto de negociación colectiva en un plazo máximo de 6 meses desde la firma del presente Acuerdo:

- a) Concurso voluntario de traslados: tiene como finalidad la movilidad de centro de trabajo sin ningún otro tipo de cambio de la actividad laboral. En el mismo podrá participar el personal fijo del mismo subgrupo y especialidad profesional que ocupen puestos iguales. Podrán participar además el personal que se encuentre en situación de excedencia voluntaria, excedencia por hijos menores a cargo o por ascendientes o permiso sin sueldo.

En el concurso se incluirán los puestos vacantes producidos en el periodo que se determine, salvo aquellos que, como consecuencia de necesidades organizativas, no se estime conveniente incluir y que serán comunicados a los representantes de los trabajadores.

- b) Concurso general: Se proveerán por concurso general aquellos puestos que así se determinan en las tablas anexas al Acuerdo y que se recogerán en la relación de puestos de trabajo de cada uno de los colectivos de personal laboral.

Como norma general, podrá participar en los mismos el personal fijo del mismo subgrupo y especialidad profesional, salvo que la mencionada relación de puestos de trabajo permita la participación del personal de diferentes especialidades dentro del mismo grupo/subgrupo.

- c) Concurso específico: de manera excepcional, cuando la naturaleza del puesto así lo requiera, y así se determina en las tablas anexas a este Acuerdo y se recogerá en la relación de puestos de trabajo, se podrán convocar concursos específicos.

Podrá participar el personal fijo perteneciente al mismo subgrupo profesional y especialidad.

3. Dado el carácter voluntario de los concursos enunciados en los puntos anteriores, el personal percibirá, a partir del momento de la incorporación al puesto obtenido por estos procedimientos, exclusivamente las retribuciones correspondientes al mismo, incluso cuando tuviera retribuciones personales superiores, salvo el complemento personal de antigüedad que se seguirá percibiendo en idéntica cuantía. Las condiciones de jornada, horario y turno serán también las del nuevo puesto.

Artículo 14.- DESEMPEÑO TEMPORAL DE PUESTOS DE SUPERIOR O INFERIOR GRUPO/SUBGRUPO PROFESIONAL O NIVEL RETRIBUTIVO

1. El desempeño temporal de puestos de superior grupo/subgrupo profesional o nivel retributivo responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.
2. La duración de este desempeño temporal no podrá ser superior a seis meses en un año u ocho durante dos años para el personal fijo a jornada completa o a tiempo parcial, salvo cuando se deba a la ausencia del titular del puesto de trabajo, en cuyo caso, el periodo de duración podrá extenderse hasta la incorporación del mismo.



3. Excepto en los casos en que la realización de este desempeño temporal se deba a ausencia temporal del titular, el puesto de trabajo se cubrirá a la mayor brevedad posible, mediante los procedimientos de provisión, promoción o selección que correspondan. Podrá renovarse la situación por un nuevo periodo cuando la vacante haya sido comprometida para su provisión definitiva y el proceso exceda del tiempo señalado en el párrafo anterior.
4. Será exigible al personal que vaya a desempeñar de manera provisional puestos de superior grupo/ subgrupo, estar en posesión de la titulación exigida para el desempeño de dicho puesto.
5. El mero desempeño temporal de puestos de superior grupo/subgrupo o nivel retributivo no consolidará salario ni supondrá derecho alguno sobre el puesto desempeñado.
6. Para el desempeño del puesto superior, será necesario el informe previo de la representación sindical, con comunicación a la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo.
7. Aquel personal que desempeñe un puesto de superior grupo/subgrupo o nivel retributivo percibirá las diferencias salariales entre su puesto de origen y el que desempeña de manera temporal, salvo el complemento personal transitorio que pudiera venir percibiendo. Una vez que finalice el desempeño provisional, se reincorporará a su puesto de origen y volverá a percibir el complemento personal transitorio al que tuviera derecho anteriormente.
8. Para la cobertura temporal, en supuestos de larga duración (sustitución en caso de jubilación anticipada parcial, larga enfermedad u otros análogos) de los puestos de Director de Instalación Deportiva mediante esta figura, se anunciará a través del portal AYRE la necesidad de cobertura, para que los interesados en la misma puedan hacer llegar sus solicitudes. Dichas solicitudes serán valoradas por una comisión técnica, en la que podrá participar, como observador, un representante de los trabajadores que contará con un suplente. Esta comisión, elevará al órgano competente para resolver una relación que contendrá como máximo los diez aspirantes que se hayan considerado más idóneos.
9. Ningún trabajador podrá realizar trabajos correspondientes a un puesto de grupo/subgrupo o nivel retributivo inferior por un periodo superior a quince días, salvo en el caso de traslado por motivos de salud, manteniendo las retribuciones y demás derechos derivados de su subgrupo profesional y puesto. Finalizado el periodo citado, el personal no podrá volver a ocupar un puesto de grupo/subgrupo o nivel retributivo inferior, hasta transcurrido tres años.

Artículo 15.- TRASLADO OBLIGATORIO

1. El traslado obligatorio del personal requerirá la existencia de razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos debidamente justificadas y será acordada por las partes en el seno de la Comisión Paritaria.
2. A los efectos del presente Acuerdo se entenderá que existe traslado de carácter colectivo cuando el traslado afecte al menos al cinco por ciento de la plantilla del centro de trabajo afectado.
3. En el caso de traslado de carácter individual, éste se negociará en la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo en el plazo de quince días desde su presentación con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión adoptada se notificará al personal afectado y a sus representantes legales y sindicales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.



4. Cuando se trate de traslados colectivos irá precedido del período de consultas con los representantes de los trabajadores que se establece en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.
5. La decisión de traslado deberá ser notificada por la Administración al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 16.- MOVILIDAD SIN CAMBIO DE FUNCIONES

1. La movilidad sin cambio de funciones que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como el edificio donde el trabajador-desempeña sus funciones, se realizará por necesidades del servicio procediéndose a informar de la misma a los representantes de los trabajadores, así como a las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito del conjunto del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos con un plazo de antelación mínimo de tres días.
2. La concurrencia de las necesidades del servicio que justifiquen la movilidad del personal habrá de motivarse por el órgano competente de manera que quede acreditada la existencia de hechos determinantes de carácter objetivo que fundamenten la decisión de la Administración.
3. En los casos en que sea necesario aplicar unos criterios de prelación por no afectar la movilidad a todo el colectivo que con iguales características presta sus servicios en el centro de trabajo, se aplicará el criterio de menor antigüedad en la Administración.

CAPÍTULO V - PROMOCIÓN

Artículo 17.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. La Administración municipal fomentará la promoción interna del personal laboral fijo a su servicio de conformidad con la legislación vigente.

Con esta finalidad se formalizarán con carácter periódico, convocatorias de promoción interna en régimen exclusivamente restringido y para el acceso a grupos/subgrupos inmediatamente superiores de la misma especialidad profesional, cuando así lo permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Podrán tomar parte en los procesos de promoción interna, el personal fijo del subgrupo profesional inmediatamente inferior de la misma especialidad profesional, siempre que tengan una antigüedad de al menos dos años en el subgrupo profesional inferior y cumplan con los requisitos de titulación exigidos en la convocatoria.

No obstante, en aquellos casos en que las plazas de promoción pertenezcan a un subgrupo profesional y especialidad, en la que no haya plazas en el subgrupo inmediatamente inferior de su misma especialidad, podrán acceder al mismo, aquellos que perteneciesen al subgrupo inferior siguiente, que cuenten con la titulación requerida.

De igual manera, podrá presentarse al subgrupo superior el personal del inferior que tengan distinta especialidad profesional, siempre que no existan puestos en el subgrupo superior de la misma especialidad o los que existan estén declarados como "a regularizar" y las convocatorias así lo prevean y dispongan de la titulación correspondiente.



A los solos efectos de los apartados anteriores, la Agrupación de Profesiones Auxiliares, se considerará como subgrupo.

3. Una vez producido el encuadramiento en el correspondiente grupo/subgrupo profesional y especialidad profesional de las categorías existentes hasta ese momento, la promoción al subgrupo superior requerirá, en todo caso, estar en posesión de la titulación que se fija en el presente Acuerdo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel personal del subgrupo C2 que quiera acceder al subgrupo C1 y no tenga la titulación exigida, podrá suplir la misma con una antigüedad de diez años en el subgrupo inmediatamente inferior, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

4. El sistema habitual de promoción a grupos y subgrupos profesionales superiores será el de "concurso-oposición", valorándose en la fase de concurso la antigüedad, formación y experiencia en el subgrupo inferior, así como otros méritos orientados a evaluar la carrera profesional del candidato/a y sus capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias del puesto de trabajo.

Podrán convocarse pruebas selectivas en las que se contemple en exclusiva el turno de promoción interna.

5. Cuando en una convocatoria el turno de promoción interna esté contemplado junto al turno libre, en cuanto a listas, puntuaciones, exámenes etc., se procederá de forma separada respecto a los aspirantes del turno libre. No obstante, las plazas no cubiertas por promoción interna acrecentarán las de turno libre, siempre que la Ley de Presupuestos Generales de Estado lo permita.
6. Las bases generales y específicas de promoción interna independiente serán objeto de negociación colectiva en los términos contemplados en el artículo 6 del Acuerdo - Convenio.

CAPÍTULO VI - SEGUIMIENTO DEL ACUERDO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 18.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE ESTE ACUERDO

Se constituirá una Comisión de Seguimiento específica del presente Acuerdo de la que formarán parte los sindicatos firmantes con el objetivo de dirimir las dudas que puedan producirse en su interpretación o aplicación. La Comisión se reunirá, al menos con carácter semestral.

Artículo 19.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN DE ESTE ACUERDO

Las partes que suscriben el presente Acuerdo reconocen a la Comisión de Seguimiento a que se refiere el artículo anterior como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos colectivos o individuales que se susciten en el ámbito del mismo. En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Acuerdo que se plantee, requerirá el examen previo del mismo en el seno de la Comisión de Seguimiento, en el plazo máximo de dos meses desde su interposición. El pronunciamiento de la Comisión se comunicará al interesado. Si transcurrido este plazo no se hubiera alcanzado un acuerdo, la parte demandante tendrá abierta la vía judicial. Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los Acuerdos o Pactos que lo desarrollen.



DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Los puestos de Director de Instalación Deportiva se proveerán por el sistema de libre designación, con convocatoria pública, en el que se valorarán los requisitos básicos y específicos para su desempeño, así como las capacidades y aptitudes personales.

Podrán participar en este procedimiento el personal del mismo subgrupo profesional o del subgrupo inmediatamente inferior. La valoración se efectuará por una comisión técnica, en la que podrá participar, como observador, un representante de los trabajadores que contará con un suplente. Esta comisión, elevará al órgano competente para resolver una relación que contendrá como máximo los diez aspirantes que se hayan considerado más idóneos.

Recibida la relación de aspirantes, la misma se remitirá al órgano al que están adscritos los puestos, quien dispondrá de un plazo de diez días para formular la propuesta de adjudicación.

Estas convocatorias deberán resolverse en el plazo máximo de dos meses a contar desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Al personal eventual con contrato de naturaleza temporal que no se encuentra, en virtud del artículo 3.2.e), excluido de la aplicación de este Acuerdo pero que presta servicios en el marco de políticas activas de empleo y está sujeto a la existencia de subvenciones o fondos públicos, no le será de aplicación lo establecido en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional octava del Convenio Único.

Este personal percibirá las retribuciones básicas para cada grupo/subgrupo profesional de acuerdo con la titulación exigida en la convocatoria correspondiente, así como el complemento de antigüedad, que en su caso corresponda, de acuerdo con la normativa aplicable.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

La exigibilidad de las cantidades derivadas de las previsiones retributivas previstas en el anexo I se producirá en el ejercicio 2020 y se abonarán conforme a lo previsto en el apartado segundo del Acuerdo de 29 de julio de la Mesa General de Negociación de empleados públicos relativo a la distribución de los fondos adicionales recogidos en la Resolución de 22 de marzo de 2018 de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno – Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo y compromisos de negociación en materia retributiva.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Cuando se produzcan modificaciones en las retribuciones del personal funcionario, que afecten a la equiparación retributiva con el personal laboral, se negociará en la Mesa General de Personal Laboral la adaptación de las retribuciones contenidas en el presente Acuerdo.



DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Las condiciones establecidas en el presente Acuerdo compensan y absorben en su integridad las que se vinieran disfrutando con anterioridad al mismo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

1. Habida cuenta que el presente Acuerdo configura un sistema de clasificación profesional estructurado en grupos/subgrupos, especialidades y puestos -anexo I-, las categorías profesionales existentes en la actualidad, procedentes de los Convenios Colectivos de origen del personal laboral acogido al Convenio Colectivo Único del Personal Laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos 2004-2007, desaparecen y se encuadran en los grupos/subgrupos, especialidades y puestos de este Acuerdo.

El encuadramiento de las categorías profesionales existentes en los convenios de origen, en los nuevos grupos/subgrupos y especialidades profesionales y la asignación de los puestos de trabajo contemplados en el sistema de clasificación establecido en el presente Acuerdo, resulta de la combinación de los siguientes criterios:

- a) Encuadramiento en una especialidad profesional en función de las características y naturaleza de la actividad desarrollada.
 - b) Encuadramiento en el Grupo/Subgrupo Profesional en función del nivel de titulación necesario para el desempeño del puesto.
 - c) Asignación de un puesto de trabajo determinado en función del contenido concreto de la prestación.
2. Para el encuadramiento inicial en el nuevo grupo/subgrupo profesional no será requisito imprescindible estar en posesión de la titulación necesaria para el acceso al mismo, salvo que su exigencia venga impuesta legalmente.

No obstante, el hecho de quedar encuadrado en un nuevo grupo/subgrupo profesional y especialidad no presumirá, a efectos de promoción y provisión, la posesión de la titulación del grupo/subgrupo profesional al que la misma corresponde, estando en estos casos a los requisitos fijados en la correspondiente convocatoria.
 3. El personal que ocupe puesto de grupo/subgrupo profesional superior en titulación de la que disponga, permanecerá en el mismo hasta el final de su relación laboral, considerándose el puesto ocupado "a regularizar".
 4. El personal de nuevo ingreso a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo habrá de cumplir los requisitos establecidos en el mismo relativos a la exigencia de titulación académica.
 5. La modificación del encuadramiento profesional inicial de cada trabajador sólo se podrá llevar a efecto cuando, como consecuencia de un cambio en el contenido de la prestación laboral que se requiera, se entienda que se han modificado, a su vez, las aptitudes profesionales y/o las titulaciones necesarias para su desempeño y, por tanto, los factores en virtud de los cuales se acordó, en su momento, el encuadramiento.



Dicha modificación sólo podrá ser negociada y aprobada por la Mesa General de Negociación del Personal Laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, previo informe de la Comisión de Seguimiento y resolución de conflictos de este Acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

En virtud de lo establecido en el Acuerdo – Convenio, el Grupo profesional B no será de aplicación en tanto no se desarrolle este grupo profesional para los empleados públicos del Ayuntamiento de Madrid. En ese momento se procederá, si a ello hubiera lugar, a la revisión del encuadramiento inicial, que se negociará en el ámbito de la Mesa General de Personal Laboral. A la firma de este Acuerdo se iniciarán los estudios y trabajos oportunos para la desaparición del grupo E (agrupaciones profesionales).

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Se garantiza a los trabajadores actuales su adscripción con carácter definitivo, de manera automática, al nuevo puesto que se establece, salvo aquellos que a la entrada en vigor de este Acuerdo se encuentren en situación de adscripción provisional, en cuyo caso, se adscribirán al puesto que corresponda al grupo/subgrupo profesional y especialidad en el que se encuadre su categoría de origen. No obstante, se mantendrán temporalmente en su puesto en los términos que a continuación se establecen:

- a) Quienes ocupen los puestos de libre designación mediante la figura de adscripción provisional.

Estos puestos serán convocados en el plazo máximo de tres meses desde la firma de este Acuerdo.

- b) Quienes ocupen provisionalmente -ya sea por causa de reingreso, adscripción a funciones de superior Grupo/Subgrupo/nivel o por otras previstas convencionalmente- el resto de puestos vacantes.

Estos puestos se transformarán en puestos de naturaleza funcionarial una vez resueltos los correspondientes procesos selectivos para la adquisición de la condición de funcionario de carrera. Finalizados dichos procesos y modificada la relación de puestos de trabajo, si estos puestos carecieran de titular, se incluirán para su provisión definitiva o bien en la primera Oferta de Empleo Público si se trata de puestos base, o bien, en el resto de casos, en el procedimiento de provisión funcionarial correspondiente (concurso o concurso específico) que se tramitará en el plazo de seis meses.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

- a) Los puestos de trabajo vacantes sin derecho a reserva que no se encuentren ocupados en virtud de adscripción provisional y que en cumplimiento de los Acuerdos de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid sobre el ámbito de la Función Pública municipal deban transformarse en puestos de naturaleza funcionarial, se transformarán a través de la oportuna modificación de la relación de puestos de trabajo.
- b) Los puestos de trabajo vacantes sin derecho a reserva que no se encuentren ocupados en virtud de adscripción provisional y cuya naturaleza laboral no proceda transformar en



cumplimiento de los Acuerdos de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid sobre el ámbito de la Función Pública municipal, podrán ser ocupados por personal con contrato de interinidad, de acuerdo con la normativa laboral vigente en cada momento, y el procedimiento establecido por la normativa municipal cuando su cobertura resulte imprescindible.

- c) No obstante, en el ámbito de las instalaciones deportivas municipales durante el desarrollo de los procesos selectivos para la adquisición de la condición de funcionario, los puestos de trabajo vacantes, en situación de reserva sin ocupante o/y ocupados por personal temporal mantendrán su naturaleza laboral hasta la toma de posesión del personal funcionario de carrera, momento en el que se modificará la relación de puestos de trabajo.

Hasta tanto se ejecuten los procedimientos previstos en este apartado c), los puestos vacantes con o sin reserva adscritos a las instalaciones deportivas municipales cuya cobertura resulte imprescindible, podrán ser ocupados por personal con contrato de interinidad, de acuerdo con la normativa laboral vigente en cada momento y el procedimiento establecido por la normativa municipal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

Con el fin de que no haya pérdida en las retribuciones, se establece un complemento personal transitorio, que se calcula por la diferencia entre las retribuciones que viniera percibiendo el personal y las retribuciones fijadas en las tablas anexas al presente Acuerdo por los conceptos de salario base y complemento de puesto.

Para el cómputo de las retribuciones que venía percibiendo el personal, no se han tenido en cuenta los siguientes conceptos: productividad semestral proveniente del convenio del extinto CEMI, productividad de la Agencia Tributaria, Antigüedad, y pluses.

Este complemento de carácter personal se percibirá mientras se permanezca en el puesto de trabajo que justificó su reconocimiento. En estos casos, los incrementos salariales que se pudieran producir para cada ejercicio se absorberán y compensarán con el complemento personal, en tanto se mantenga una retribución superior a la establecida para su puesto.

En aquellos supuestos en los que en virtud de los procedimientos de promoción interna y provisión de puestos de trabajo establecidos en el Convenio Único o en este Acuerdo, el personal pase voluntariamente a desempeñar un puesto de trabajo distinto del que justificó la aplicación de la cláusula de garantía retributiva, pasará a percibir exclusivamente las retribuciones que para este nuevo puesto de trabajo se establecen en las tablas anexas al presente Acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA

Se mantendrá la percepción del Plus Convenio Campo de las Naciones por el personal que lo percibe actualmente, así como el importe establecido para el Plus de grabación en el antiguo Convenio del Centro Municipal Informático mientras se mantengan las funciones que retribuye.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA

Las cantidades percibidas en concepto de antigüedad, tanto mensual como en las pagas extraordinarias, cuya cuantía y devengo venían reguladas en los convenios de origen en el momento de entrada en vigor del presente Acuerdo, pasarán a formar parte de un complemento



personal de antigüedad que se continuará percibiendo en idéntica cuantía y que por tanto, tiene la consideración de no absorbible ni compensable con futuros incrementos salariales de cualquier naturaleza. Es decir, tiene carácter revalorizable, de acuerdo con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA

La compensación cautelar reintegrable abonada al personal procedente de REAM de la Agencia Tributaria Madrid en 2008 al que se le abonó, en diciembre de 2008, teniendo en cuenta los términos generales del Acuerdo y considerando que se uniformizan los criterios de devengo e importes del complemento de antigüedad, para todo el personal laboral del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, será absorbida con cargo al presupuesto de la Agencia Tributaria de Madrid.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA

El personal laboral que a la entrada en vigor de este Acuerdo ocupa puesto de funcionario, mantendrá la misma especialidad y realizará las tareas asignadas a su puesto de trabajo. Este personal continuará percibiendo sus retribuciones conforme al sistema retributivo de personal funcionario.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA

En el plazo máximo de 4 meses se iniciará el proceso de negociación de las Bases de convocatoria para la realización del proceso de conversión de las plazas ocupadas por personal laboral fijo a jornada completa con el fin de convertirlas en puestos con vínculo jurídico funcional, en los términos de la Disposición Transitoria Segunda del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, la Disposición Adicional Quinta del Acuerdo de 27 de diciembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, por el que se aprueba el Acuerdo-Convenio sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos y de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Constitución española.

Una vez negociadas las mencionadas bases se procederá a la convocatoria de los citados procesos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA

La Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo, a partir de su entrada en vigor, iniciará en el plazo de un mes un análisis individualizado por puestos, para formular las propuestas necesarias a la Mesa de Negociación de Personal Laboral de cara a completar la correcta aplicación de este Acuerdo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados los artículos 41, 42, 47, 48, 49, 50, 51, 85, 86, 89, 90, 108, 109, 110, 111, 112 y 115, 116 y 117, así como la disposición transitoria cuarta y el apartado a) de la disposición



adicional octava del Convenio Único. Se deroga, asimismo, su anexo tercero (Patronato Municipal de Turismo).

Queda derogado el Acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales en la Mesa de Negociación de Personal Laboral, con fecha 29 de junio de 2017, sobre la clasificación y ordenación del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos

Quedan derogadas las regulaciones de igual o inferior rango que contradigan lo dispuesto en este Acuerdo en las materias que regula.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Acuerdo se incorpora al Convenio formando parte del mismo.

Los firmantes asumen el compromiso de impulsar a lo largo del año 2021, en el marco de la Mesa General de Personal Laboral, el proceso de negociación que permita aprobar un texto refundido del Convenio Colectivo Único para personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, con la finalidad de integrar en un solo texto el conjunto de las modificaciones producidas desde su aprobación, en especial aquellas previsiones en materia de homogenización de regímenes contenidas en el Acuerdo – Convenio vigente, dando lugar a un nuevo texto completo y sistemático, que favorezca debidamente el principio de seguridad jurídica y que dote de un contenido actualizado y completo a las materias acordadas.

Madrid a 30 de septiembre 2020.

LA CORPORACIÓN

Juan José Blázquez Mayoral
DIRECTOR GENERAL DE
FUNCIÓN PÚBLICA

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Fdo.:

UGT

SAGRARIO ROZAS LINARE

Fdo.:

CC.OO

Juan Carlos Nicolás García.

Fdo.:

CSIF

Fernando F. Uribeles Corbero