

ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PREACUERDO DE FECHA 17 DE JUNIO DE 2004, POR EL QUE SE DA CUMPLIMIENTO AL ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO DE FECHA 24 DE JUNIO DE 2004.

La sociedad mercantil MACSA S.A, ha abordado expediente de despido colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. En el marco del mencionado expediente de despido colectivo, se activa el compromiso del Acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 24 de junio de 2004, cuyo apartado 1.5, establece lo siguiente:

"Los estatutos de la nueva sociedad así como el correspondiente Acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno establecerán que en caso de extinción o disolución de la misma así como en aquellos supuestos en que por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción pudiera haber lugar a la extinción de la relación laboral, el personal vinculado a la sociedad a que se refiere el apartado 1.1 del presente Acuerdo revertirá al Ayuntamiento de Madrid."

El actual contexto, en el que se aborda el cumplimiento del citado apartado 1.5 del Acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 24 de junio de 2004, puede resumirse en el siguiente:

- Las Ofertas de Empleo Público de estos años han incorporado únicamente vacantes ocupadas por personal interino, conforme al desarrollo de la política de estabilización del empleo público.
- En aplicación del Real Decreto- Ley 8/2010, por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid de 2 de junio de dicho año, se redujeron las retribuciones de los empleados públicos. Asimismo, consecuente al Real Decreto Ley, se suspendió la aplicación de los fondos económicos previstos para la negociación colectiva.
- El Plan de Ajuste para el periodo 2012-2022, aprobado en el Pleno del 28 de marzo de 2012, para posibilitar el pago a proveedores, incluye medidas de reducción de los gastos del Capítulo I del Presupuesto. Además, la imposibilidad de incorporar nuevo personal, salvo, muy restrictivamente, en servicios prioritarios y esenciales, "salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores", así como la limitación para la contratación de personal temporal y el nombramiento de funcionarios interinos "salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables", obligó a incluir en el Plan previsiones encaminadas a la eficiencia en la utilización de nuestros efectivos, mediante la profundización en la utilización de las herramientas normativas de movilidad del personal de la Administración municipal.

El Gobierno de la Nación también ha incidido, por su parte, en esas mismas políticas de reducción de costes de personal, en el conjunto de las Administraciones Públicas. En los últimos meses se han sucedido cambios normativos de carácter básico que afectan, con distinto alcance y efectos, entre otras materias, a la jornada laboral del personal del sector público, el régimen de vacaciones y permisos del personal, así como el establecimiento de límites máximos para las mejoras que las distintas Administraciones Públicas puedan otorgar en materia de mejora voluntaria de las prestaciones en los supuestos de incapacidad temporal de su personal.

En definitiva, en los últimos años y de manera muy especial, en los últimos meses, la Administración municipal se ha enfrentado a circunstancias económicas excepcionales y en este contexto, se han adoptado importantes medidas de austeridad.

El Plan de Ajuste a que se ha hecho mención incluye medidas de reducción del gasto que se recogen en el punto 8 como "Medidas de Ajuste propuestas en el Plan" y, entre ellas, la medida número 2º se refiere -por lo que aquí interesa-, a la movilidad del personal. En este marco, la Administración municipal ha formulado a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos al servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, propuesta de un Plan de Ordenación del colectivo POSI. Con el Plan de Ordenación se pretende que se aseguren las actividades indispensables y esenciales para la organización administrativa. Con ello, ante la situación de contención del gasto y de austeridad plasmada en los múltiples mandatos legislativos, la organización administrativa municipal, en su conjunto, se limita a sí misma para garantizar, con los efectivos de que dispone, la respuesta a las necesidades estrictamente incuestionables. Conforme al contenido del Plan de Ordenación, se asegurará, entre otras, la actividad de oficios y servicios internos en los Colegios Públicos. La garantía de tales actividades se obtendrá, en primer término, con la movilidad del personal de la categoría, sin incrementos de plantilla. Las necesidades de la organización administrativa se cifran en el Plan en 48 "Conserjes" de Colegios Públicos.

Por la sociedad MACSA, se ha trasladado a la Administración municipal el Acta del preacuerdo alcanzado en el expediente de despido colectivo, que se adjunta al presente. Conforme al Acta, resultan afectados por la reversión un máximo de 42 trabajadores, todos ellos, con cláusula garantizadora de la misma, incorporada expresamente en sus contratos de trabajo.

El derecho de reversión, debe coherenciarse con el interés público, dándole cumplimiento de modo tal que posibilite adecuada respuesta, en términos de eficiencia, a necesidades reales y constatables de la Administración, con el efecto de un impacto de menor intensidad en los empleados públicos municipales, en lo atinente a medidas de movilidad previstas para el colectivo POSI.

En ese objetivo, la Comisión de Seguimiento del "Preacuerdo sobre la situación del personal municipal adscrito al Teatro Español y Centro Cultural Villa de Madrid", suscrito con fecha 17 de junio de 2004 por la Administración y las Organizaciones Sindicales CC.O.O, U.G.T. y C.S.I.-C.S.I.F, ha alcanzado, respecto del personal afectado por el derecho de reversión, el siguiente

ACUERDO:

1. Ámbito de aplicación del presente Acuerdo.

Este Acuerdo resulta aplicable al personal que finalmente se concrete por la sociedad, en función de las previsiones de la cláusula Segunda del Acta del Preacuerdo alcanzado el 21 de diciembre de 2012 en el expediente de despido colectivo de Madrid Arte y Cultura S.A.

Conforme a lo establecido en la cláusula citada, el número máximo de empleados que revertirán al Ayuntamiento de Madrid ascenderá a 42 trabajadores.

2. Vinculación:

El personal afectado revertirá al Ayuntamiento con el vínculo -de carrera, fijo o interino- de origen, es decir, el que tenía cuando salió del mismo, si bien, al personal que tenía con el Ayuntamiento de Madrid relación como personal laboral interino o laboral indefinido no fijo (cuando optó por pasar a MACSA), se le nombrará funcionario interino (y no personal laboral interino) en atención a las previsiones del Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid de 17 de noviembre de 2011, por el que se delimita el ámbito de la función pública municipal.

3. Puestos de trabajo:

La reversión se hará efectiva en puestos de trabajo de nueva creación en el Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales, por tratarse de puestos de "conserje" de Colegio, adscritos en esta fecha a la misma, sin perjuicio de las previsiones existentes de una futura inmediata adscripción global de la totalidad del personal en cuestión, a cada uno de los Distritos en que cada colegio se ubica.

Los puestos de trabajo de nueva creación serán de POSI y de Oficial de Edificios y Dependencias, en función del respeto al Grupo profesional de cada uno de los trabajadores a revertir, conforme se especifica a continuación.

4. Condiciones de trabajo y retributivas:

- a) Se respetará el Grupo y nivel que se ostentaba cuando se optó. No resulta posible respetar la categoría, dado que no existe en el Ayuntamiento la necesidad de esas tareas.

Por ello, la reversión se hará efectiva en puestos de trabajo de categoría POSI nivel 13 (o, si ostentaba uno superior, de éste último), para el desempeño de las funciones propias de dicha categoría en Colegios Públicos, cuando el Grupo "de salida" fuera aquél y a puesto de trabajo de la categoría Oficial de Edificios y Dependencias, del nivel 16 (o, si ostentaba uno superior, de éste último), cuando el Grupo "de salida" fuera el correspondiente a esta categoría. En este último caso, se desempeñarán tanto las funciones propias de dicha categoría, como las propias de la categoría POSI (como "Conserje" de Colegio), indistintamente y aglutinando ambas funciones.

No obstante, se valorará la posibilidad de respetar la categoría del personal administrativo¹, habida cuenta del carácter transversal de esta categoría en la Administración municipal.

- b) Se incorporará un CPT a cada puesto, por importe del diferencial entre la retribución normalizada correspondiente a tales puestos de trabajo en la organización administrativa y la retribución que el personal percibiría hoy, en el supuesto de haber continuado en el Ayuntamiento en el momento de la opción. Ello, porque al personal que, de hecho, optó en su día por continuar en el Ayuntamiento, se le respetó su retribución, sin merma alguna, con independencia del puesto al que finalmente quedara adscrito.
- c) Se reconocerá el tiempo de servicios prestados en MACSA, a efectos de antigüedad. En el caso del personal interino, este reconocimiento, además de los efectos económicos oportunos, comportará la posibilidad de que este personal se incorpore -de corresponderle, conforme a la normativa reguladora- a los procesos de consolidación que puedan convocarse.

Madrid, 28 de diciembre de 2012.

POR LA ADMINISTRACIÓN

POR CC.OO,

POR U.GT,

POR CSI-F,

¹ En la relación de personal que revierte al Ayuntamiento que ha sido remitida por la sociedad, sólo figura una empleada con categoría "administrativo".