

ACUERDO DE 23 DE DICIEMBRE DE 2015 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS SOBRE ACTUACIONES EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS E IMPULSO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La situación laboral en el Ayuntamiento de Madrid requiere de un necesario proceso de diálogo para, tras identificar los problemas existentes, poner en marcha las soluciones más adecuadas.

Desde la toma de posesión del nuevo equipo de gobierno el diálogo que se ha venido produciendo ha servido para constatar que el listado de asuntos a tratar es extenso. A la necesidad de dar pronta respuesta a problemas concretos se suma el reconocimiento por las partes de que sólo mediante la mejor organización del diálogo centrado en los principales puntos de interés común se podrá, a lo largo del tiempo, ir haciendo realidad el necesario cambio en las relaciones laborales.

La realidad del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos es compleja, muy diversa. Las partes firmantes de este Acuerdo convienen que el mejor procedimiento para el tratamiento de los temas es aquél que permita buscar soluciones comunes a problemas comunes, huyendo de la atomización y de cualquier forma de privilegio. La estructura de la negociación colectiva, vigente y aceptada por las partes, contempla fórmulas flexibles y especializadas para el tratamiento profundo y colectivo de los temas.

Las partes que suscribieron el Acuerdo de 1 de julio de 2015 de la Mesa General de Negociación de las Empleadas y Empleados Públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, por el que se fijan las líneas generales de actuación en materia de recursos humanos y se adapta la regulación aplicable al personal al servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos en materia de turnos y horarios de trabajo, son conscientes de la necesidad de que los compromisos contenidos en aquel Acuerdo se traduzcan en medidas concretas que, al tiempo que permitan mejorar la eficacia en la prestación de los servicios públicos, generen un clima de confianza en los empleados públicos municipales y les haga copartícipes del proceso de mejora, cambio y transformación de los servicios municipales. Por otra parte, es necesaria la creación e impulso de diferentes ámbitos de diálogo donde buscar la mejor solución de los problemas existentes en el ámbito laboral, priorizando los temas y, por tanto, favoreciendo la consecución de sucesivos acuerdos.

Por este motivo, la Administración y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos consideran la oportunidad de abordar de manera inmediata una serie de cuestiones que se consideran prioritarias, y detectadas como sensibles para la plantilla municipal, como muestra de la existencia de una decidida voluntad negociadora por ambas partes que posibilite la consecución de los objetivos fijados en el Acuerdo de 1 de julio de 2015.

En este sentido, si bien es cierto que la conclusión del plazo de vigencia 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 2012-2015, hará necesario entrar en la elaboración de un texto convencional que venga a sustituirlo, la complejidad de un proceso de negociación de estas características aconseja que, a expensas de lo que pudiera pactarse en el curso de esa negociación, se concluya un acuerdo que aborde aquellas cuestiones que la partes definan como prioritarias y despeje el camino de la futura negociación

En consecuencia, la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos adopta el siguiente

ACUERDO

1. Las partes convienen en abordar con carácter inmediato las siguientes actuaciones:

1.1. Incremento retributivo para 2016.

Las retribuciones del personal municipal experimentarán en 2016 el incremento del 1 por ciento previsto en el artículo 19, Dos, de la Ley 48/2015, de Presupuestos Generales del Estado para 2016.

Este incremento se hará efectivo desde la nómina correspondiente al mes de enero de 2016.

1.2. Recuperación de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012.

El Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, en uso de la autorización establecida en la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 48/2015, de Presupuestos Generales del Estado para 2016, efectuarán en la nómina de febrero de 2016 el abono de las cantidades aún no recuperadas de los importes efectivamente dejados de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012.

1.3. Jubilación parcial para el personal laboral.

El personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos podrá, en los términos y con los requisitos establecidos en la legislación aplicable, acceder a la jubilación parcial a partir de enero de 2016, garantizándose la percepción del cien por cien de las retribuciones que se viniesen cobrando hasta ese momento durante el periodo comprendido entre el acceso a la jubilación parcial y la edad en que correspondiera la jubilación ordinaria.

El contenido concreto de este Acuerdo se incluye como Anexo al presente texto y al futuro texto del Acuerdo-Convenio.

1.4. Plan Integral para los Distritos.

Ante las necesidades detectadas en los Distritos, derivadas de la baja cobertura de sus Relaciones de Puestos de Trabajo y de las cargas de trabajo asumidas, se acuerda poner en marcha con carácter inmediato un Plan Integral para dar respuesta a las necesidades de personal consideradas inaplazables. En este Plan se posibilita el nombramiento de personal funcionario interino en puestos de urgente cobertura en tanto se proceda a su provisión con funcionarios de carrera por los procedimientos legalmente establecidos.

Para ello, y conforme a lo acordado en el Pleno con fecha 28 de octubre de 2015, se está procediendo a analizar las cargas de trabajo de las Juntas de Distrito, para, en virtud de los resultados del análisis, proceder a las necesarias adaptaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo y a la convocatoria de los correspondientes procesos de cobertura de los puestos de trabajo.

El contenido concreto de este Plan Integral acordado se incluye como Anexo al presente texto.

1.5. Procesos de Promoción Interna.

En cada Oferta de Empleo Público se incorporarán, a través de la negociación colectiva, puestos de Promoción Interna para diferentes categorías profesionales.

En el ejercicio 2016 se convocarán al menos 400 plazas por el procedimiento de promoción interna, cuya distribución se acordará en el seno de la Mesa de Empleo, y se trasladará a la OEP 2016

Estas plazas se unirán a las 436 plazas correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2015, de manera que unas y otras sean convocadas conjuntamente.

Las 436 plazas aprobadas en la OPE de 2015 se distribuyen de la siguiente manera:

- 136 Administración General
- 209 Administración Especial- Subescala Técnica
- 91 Administración Especial – Subescala de Servicios Especiales

1.6. Oferta de Empleo Público para 2016.

La Oferta de Empleo Público para 2016 para personal de nuevo ingreso comprenderá el máximo legal de plazas posible, nunca inferior a 300 plazas.

La cifra exacta se conocerá cuando se cierren los datos de bajas producidas y demás situaciones administrativas en el Ayuntamiento a 31 de diciembre de 2015. Del contenido del método de cálculo empleado la Administración entregará información completa en el seno de la Mesa de Empleo.

La Oferta de Empleo Público de 2016 deberá estar aprobada en enero de 2016.

Cualquier cambio normativo que incida sobre la Tasa de Reposición obligará a la revisión de lo hasta aquí señalado.

1.7. Mejora de la transparencia, el acceso y la evaluación del Plan de Formación municipal.

El Instituto de Formación, en colaboración con el IAM, implementará los cambios informáticos necesarios para facilitar la consulta individual de los cursos de formación, las solicitudes y el conocimiento de la situación con respecto a la admisión y las causas de denegación.

Al objeto de mejorar la programación a partir del conocimiento, el Plan de Formación 2015 será evaluado por la Comisión de Formación en los meses de marzo/abril de 2016 a través del manejo de datos relevantes, sin carácter exhaustivo, como gasto realizado, acciones formativas impartidas, asistentes (totales y por Grupos de Titulación), horas lectivas, coste medio por curso, cursos virtuales y presenciales.

1.8. Plan de Igualdad.

La negociación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos dará comienzo la segunda quincena de febrero de 2016 en el seno de la Mesa General de Negociación.

2. Las partes acuerdan adoptar las siguientes líneas de actuación con el fin de impulsar la negociación:

2.1. Mesa General de Empleo.

Se constituirá una Mesa General de Empleo dependiente de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos en cuyo seno se negociarán, entre otras cuestiones, las siguientes, sin perjuicio de las competencias que correspondan a otras instancias negociadoras:

- Nombramiento de personal interino y temporal.
- Revisión de las Bases de selección y provisión de puestos de trabajo.
- Iniciar en el primer semestre de 2016 los procesos de Consolidación de Empleo Temporal en el ámbito laboral, pendientes de desarrollar conforme a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- Diseño de las Bases Generales y estudio de las necesidades de los procesos de Promoción Interna.
- Diseño y revisión de los ámbitos y de los procesos de Funcionarización. Reelaboración del calendario previsto en el Acuerdo-convenio 2011-2016 (Disposición Adicional Quinta).
- Revisión de los Planes de Movilidad Forzosa existentes en la actualidad (POSIs y SMD)
- Sistemas de Provisión de puestos vacantes.
- Sistemas de incorporación del personal en excedencia.
- Con carácter general se llevarán a cabo concursos de traslados previos a la toma de posesión de los aprobados en las distintas oposiciones.
- Plan Estratégico de empleo del Ayuntamiento de Madrid para la legislatura.
- Información sobre los procesos de reestructuración organizativa.
- Ofertas Públicas de Empleo.

- Estudio de la delimitación y fijación de criterios sobre las modalidades de Provisión de Puestos de Trabajo (Libre Designación/Concursos), de la Adscripción Provisional, la Comisión de Servicios y la Atribución Temporal de Funciones
- Se estudiarán y aprobarán medidas de movilidad de personal temporal y definitiva con el fin de poder atender las necesidades derivadas de campañas especiales de actuación, programas específicos y todas aquellas actividades que haya que desarrollar con carácter esporádico y tengan una duración determinada en el tiempo y no carácter estructural, y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Para la cobertura de estas plazas se utilizará prioritariamente el carácter voluntario.

2.2. Constitución de Comisiones Permanentes de Valoración.

Con el fin de agilizar la resolución de los concursos de méritos y posibilitar una cobertura más rápida de los puestos de trabajo, se constituirán Comisiones Permanentes de Valoración para los procesos de provisión.

En la Mesa de empleo se negociarán la composición y funcionamiento de estas comisiones antes del 31 de enero de 2016.

2.3. Grupo de trabajo de jornada y horarios.

Durante el primer trimestre del año 2016 se constituirá un grupo de trabajo dependiendo de la Mesa General de Empleados Públicos, cuyo objetivo sea abordar la complejidad y diversidad de turnos y horarios existentes en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., con el fin de agilizar las negociaciones del futuro Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, anexándolos a dicho texto convencional.

En este grupo se estudiará la forma de llevar a cabo la adaptación de la jornada de trabajo con el fin de hacer posible el disfrute de un horario reducido en la semana de San Isidro y el periodo estival. A estos efectos, se procederá a la modificación del Acuerdo de la Junta de Gobierno de 13 de febrero de 2014 sobre acumulación de saldo horario.

2.4. Mantenimiento de la acción social.

Como expresión del compromiso sobre el mantenimiento de la acción social, la Comisión Técnica de Acción Social ha aprobado con fecha 4 de diciembre de 2015 las bases generales de convocatoria de las ayudas de acción social para el ejercicio 2016 y bases específicas

reguladoras de cada una de las líneas de acción social, hasta la negociación del nuevo Acuerdo-Convenio.

Administración y Sindicatos consideran conveniente recoger aquí este Acuerdo como expresión del compromiso del mantenimiento de las líneas de acción social y del presupuesto destinado a las mismas.

2.5. Prevención de Riesgos Laborales.

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el texto del Acuerdo-Convenio vigente, se iniciará en 2016 la Auditoría del Sistema municipal de Prevención de la Seguridad y la Salud, para lo que se tratará de contar con la colaboración de las Universidades, para la elaboración de estudios piloto.

Dado que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta mediante la que se integra la prevención en el sistema general de gestión de la empresa y se establece la política de prevención de riesgos laborales y que el actualmente vigente tiene una antigüedad de seis años, ambas partes acuerdan proceder a una actualización de dicho Plan,.

El Plan no puede ser un documento elaborado autónomamente por el Servicio de Prevención y aprobado en Junta de Gobierno. La consulta y participación tanto de la estructura organizativa como de los representantes de los trabajadores sobre la elaboración, puesta en marcha y aplicación del Plan (diseño, implantación y funcionamiento del sistema), es condición necesaria para la efectiva integración de la prevención.

2.6. Código Ético.

Las partes se comprometen a negociar un Código Ético para disminuir la conflictividad y mejorar el clima laboral.

2.7. Clasificación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral y estudio de los puestos de trabajo del ámbito funcional.

La Mesa de Negociación del Personal Laboral continuará sus trabajos de clasificación y homologación reuniéndose al efecto con una periodicidad nunca superiora 15 días.

Terminará sus trabajos de clasificación antes del 1 de junio de 2016.

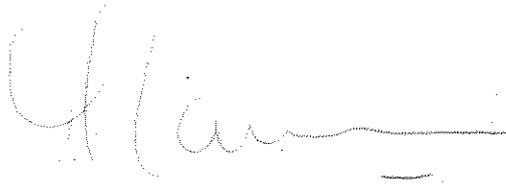
La Mesa de Negociación de Personal Funcionario analizará durante el primer semestre de 2016 los posibles desajustes de las características de los puestos de trabajo cuya resolución tuviera carácter prioritario.

2.8. Inicio de la Negociación del Nuevo Acuerdo Convenio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

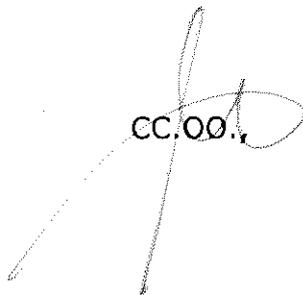
Las partes se comprometen, desde la lealtad negocial, a iniciar la negociación del articulado del nuevo texto convencional a partir del 1 de junio de 2016 e incorporar los acuerdos a que se llegue durante este semestre al nuevo acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral del ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos

Madrid, a 23 de diciembre de 2015.

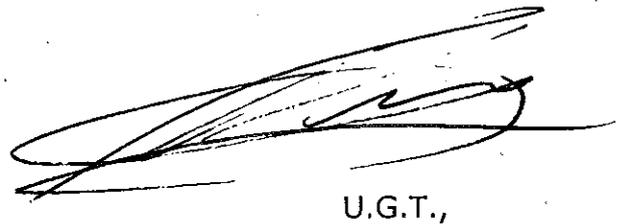
POR LA ADMINISTRACIÓN,



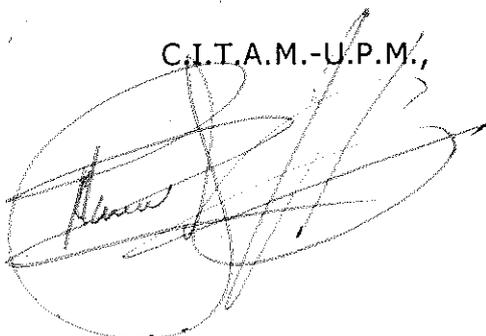
POR LOS SINDICATOS,



CC.OO.,



U.G.T.,



C.I.T.A.M.-U.P.M.,



CSI.F.,



C.G.T.,
Vicepresidente
nacional
asamblea

ANEXO I**ACUERDO SOBRE JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS****1. Consideraciones Generales:**

- a. La jubilación parcial constituye una novación de la relación laboral existente entre el trabajador y la Administración Municipal. Por tanto, la jubilación parcial tiene un carácter modificativo y no extintivo de la relación laboral, que se mantendrá conforme a las condiciones, retribuciones y jornadas, que se pacten dentro de los términos establecidos en este Acuerdo.
- b. La jubilación parcial no constituye un derecho absoluto del trabajador sino que, a tenor de las disposiciones legales que la regulan, dependerá de la voluntad conjunta y coincidente de ambas partes, es decir, del trabajador y la Administración Municipal.

2. Normativa actual

La regulación de la jubilación parcial está contenida en:

- Artículo 215 del texto refundido de la Ley de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- Disposición Transitoria Cuarta.5 y Disposición Transitoria Décima del texto refundido de la Ley de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre,
- Artículo 12, nº 6 y 7, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

3. Requisitos.

- a. Personal incluido en el Plan de Jubilación Parcial remitido al Instituto Nacional de la Seguridad Social, al que le es de aplicación la Disposición Transitoria Cuarta.5 del texto refundido de la Ley de la Seguridad Social y para las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019.

Los requisitos para el acceso a la jubilación parcial de este personal son:

- Deberá estar contratado a jornada completa. Se asimila el personal contratado a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación del relevista
- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.
- Tener cumplida la edad de 60 años, siempre que se tenga la condición de mutualista por haber realizado cotizaciones con anterioridad a 1 de enero de 1967, o 61 años de no tener la referida condición.
- Tener 30 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras, ni el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria. La cotización efectiva será de 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, reconocida a partir de 01 de enero de 2013.
- Antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%.

- b. Personal no incluido en el Plan de Jubilación Parcial remitido al Instituto Nacional de la Seguridad Social y al que no le es de aplicación la Disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, modificada por el Real Decreto Ley 5/2013.

Los requisitos para el acceso a la jubilación parcial de este personal son:

- Tener cumplido en el momento del hecho causante la edad que figura en el siguiente cuadro:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

- Estar contratado a jornada completa. Se asimilan los contratados a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación del relevista
- Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- Celebración simultánea de un contrato de relevo, que deberá tener una duración al menos del tiempo que le quede al jubilado parcial para su jubilación ordinaria.
- Que la reducción de la jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%.
- Acreditar, en el momento del hecho causante, un periodo de cotización mínimo de 33 años, sin que a ello se pueda sumar la cotización por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

- Que exista una correspondencia entre las bases de cotización relevista y las del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización de los últimos seis meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación.

4. Régimen de prestación del servicio y complemento de pensión

- a. El personal que cumpla los requisitos antes señalados y que pretenda acceder a la jubilación parcial suscribirá con la Administración un contrato a tiempo parcial por la jornada pactada entre ambas partes, dentro del margen establecido en la normativa reguladora de la jubilación parcial.
- b. El trabajador jubilado parcial mantendrá su grupo profesional y puesto de trabajo.
- c. En el caso de trabajadores que vinieran desempeñando un puesto de trabajo mediante adscripción provisional, será requisito previo para acceder a la jubilación parcial el cese en dicha situación y que el trabajador se reintegre al puesto de trabajo del que sea titular, formalizándose el contrato a tiempo parcial en el puesto de origen señalado anteriormente.
- d. La jornada derivada del contrato a tiempo parcial se prestará bajo la modalidad de acumulación anual, en la que la totalidad de la jornada que corresponda deberá realizarse a jornada completa y de forma continuada dentro de cada año natural.
- e. Durante el periodo comprendido entre la jubilación parcial y la edad en que le correspondiera la jubilación ordinaria, el trabajador percibirá un complemento retributivo, de tal manera que la suma de su pensión más las retribuciones que le correspondan por su contrato a tiempo parcial y el citado complemento garanticen el 100% de las retribuciones que venía percibiendo antes de la jubilación.
- f. No obstante lo anterior, en el supuesto contemplado en la letra c) de este apartado, la garantía retributiva se corresponderá con las retribuciones asignadas al puesto de la categoría de origen.

- g. A partir del momento en el que el trabajador haya alcanzado la edad de jubilación ordinaria, el trabajador que lo desee, podrá mantenerse en activo, percibiendo las retribuciones correspondientes a su contrato a tiempo parcial, hasta su completa jubilación.

5. Contratación del trabajador relevista

- a. El trabajador relevista deberá estar en situación de desempleo. Su contrato tendrá una duración igual al tiempo que le falte al jubilado parcial para cumplir la edad de jubilación ordinaria y su jornada será igual a la reducción de jornada del trabajador sustituido.
- b. Para su contratación se estará, en primer lugar a la existencia de trabajadores desempleados de listas de espera y/o bolsas de trabajo adecuadas. Si no existieran, se acudirá a los Servicios Públicos de Empleo mediante la presentación de una oferta genérica en la que deben constar los requisitos del puesto a cubrir.
- c. Por razones del servicio debidamente motivadas, la parte de la jornada no cubierta por el trabajador jubilado parcialmente podrá ser prestada mediante adscripción provisional por otro trabajador de distinta categoría profesional que resulte adecuada hasta que aquel alcance la edad de jubilación ordinaria.

6. Plazo de solicitud y documentación

- a. La solicitud del trabajador deberá presentarse al menos con cuatro meses de antelación.
- b. A la misma se acompañará la vida laboral así como informe del Instituto Nacional de la Seguridad Social en el que conste que reúne los requisitos para acceder a este tipo de jubilación y la fecha en la que el trabajador alcanzaría la jubilación ordinaria.

7. Comisión de Seguimiento.

- a. Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada de forma paritaria por la Administración y las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo al objeto de la interpretación, vigilancia, desarrollo y seguimiento de este Acuerdo.

La Comisión de Seguimiento estará formada por un miembro designado por cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente, que podrá asistir a las sesiones asistido por un asesor.

- b. La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter al menos trimestral.

ANEXO II

PLAN INTEGRAL PARA DISTRITOS

La enorme problemática que vienen padeciendo los 21 Distritos al no poder cubrir, pese a reiterados intentos por los procedimientos habituales de provisión, determinados puestos de trabajo que se encuentran en el ámbito de sectores prioritarios y de atención directa para los ciudadanos, hace necesaria la elaboración de un Plan de Choque que solucione, en cierta medida, dicha situación.

Para la elaboración de este Plan de Choque se han tenido en cuenta las peticiones formuladas por cada uno de los Distritos, que previamente han sido analizadas por la DG de Coordinación Territorial y Asociaciones, quien, a dichos efectos, ha remitido a la Gerencia de la Ciudad las prioridades de cobertura de puestos vacantes en base a la necesidad y urgencia que demanda cada situación concreta.

Analizada la propuesta planteada se comprueba que los sectores en los que básicamente se centran las necesidades demandadas por los Distritos son los relacionados con Servicios Sociales y Urbanismo, al ser estos los sectores en los que la carga de trabajo es mayor, por tener una atención directa al ciudadano y, por el contrario, donde mayor número de puestos figuran vacantes.

Al objeto de paliar esta situación de la manera más ágil posible, se considera necesaria y urgente la cobertura de los puestos afectados por funcionarios interinos o personal laboral temporal en tanto dichos puestos sean cubiertos con funcionarios de carrera o personal laboral fijo por los procedimientos legalmente establecidos.

Partiendo, por tanto, de la necesidad de tramitar los nombramientos interinos referidos, hay que señalar que los mismos se van a realizar conforme a lo dispuesto en la normativa de aplicación y en el vigente Acuerdo-Convenio de la Mesa General de los Empleados Públicos sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el período 2012-2015, por lo que los puestos en los que se realicen los nombramientos interinos quedarán vinculados, cuando proceda, a la Oferta de empleo Público del Ayuntamiento de Madrid.

Por otro lado, los nombramientos interinos que se tramiten serán realizados en plazas vacantes que cuenten con crédito suficiente y adecuado para ello.

Los puestos cuya cobertura será realizada al amparo de este Plan de Choque se pueden dividir en tres grandes grupos:

- Puestos que actualmente se encuentran vacantes y convocados a concurso de méritos y cuya resolución se producirá a lo largo de 2016 y cuya cobertura es urgente e inaplazable.
- Puestos que se encuentran vacantes, bien porque han quedado desiertos en concursos de méritos o por otras razones, como estar vinculados a una Oferta de Empleo, haber quedado vacantes porque su titular ha obtenido otro puesto, haber quedado vacantes porque su titular ha solicitado una excedencia etc. y cuya cobertura es asimismo urgente e inaplazable.
- Puestos que eventualmente se encuentran vacantes por ausencia de su titular, como es el caso de las incapacidades temporales de larga duración y los permisos de maternidad y liberaciones sindicales.

Las medidas de choque que se van a llevar a cabo en ejecución de este Plan son las siguientes:

- En primer lugar tramitar todos los nombramientos de funcionarios interinos en los puestos que eventualmente se encuentran vacantes por ausencia de su titular, muchos de los cuales ya están tramitados al haberlos solicitado los Distritos antes de la aprobación de este Plan de Choque.
- En segundo lugar, iniciar los nombramientos de interinos para todos los puestos vacantes de cobertura urgente y necesaria de los Distritos, para lo que se llevarán a cabo las necesarias modificaciones para asegurar su dotación presupuestaria.
- En tercer lugar incorporar en la Oferta de Empleo del Ayuntamiento de Madrid los puestos en los que recaigan los nombramientos, atendiendo con promoción interna todos aquellos puestos que sea cubrir por este medio.