



AYUNTAMIENTO DE
PARLA

CONCEJALÍA DE PERSONAL

EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO DEL PERSONAL QUE EJERCÉ LAS TAREAS DE APOYO, VIGILANCIA Y CONSERVACIÓN EN EDIFICIOS PÚBLICOS, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL AYUNTAMIENTO DE PARLA.

ÍNDICE:

- PRIMERO. INTRODUCCIÓN**
- SEGUNDO. SITUACIÓN ACTUAL**
- TERCERO. PROPUESTA DE MEJORA**
- CUARTO. FUNDAMENTOS JURÍDICOS**
- QUINTO. SUJETOS LEGITIMADOS PARA NEGOCIAR**
- SEXTO. MOTIVACIÓN DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO PROPUESTA**
- SÉPTIMO. RESUMEN Y CONCLUSIONES**
- OCTAVO. ENTRADA EN VIGOR**
- NOVENO. ANEXO**

- 1. INFORMES DE SITUACIÓN DEL COLECTIVO DE ACMEP EN LA ACTUALIDAD.**



PROPUESTA DETALLADA. MODELOS DE CUADRANTES.

- 3. RELACIÓN DE PUESTOS A MODIFICAR Y TRABAJADORES QUE LOS DESEMPEÑAN.**
- 4. ACTAS DE LA MESA SECTORIAL DE AUXILIARES DE CONTROL Y MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS.**



EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO DEL PERSONAL QUE EJERCE LAS TAREAS DEL APOYO, VIGILANCIA Y CONSERVACIÓN EN EDIFICIOS PÚBLICOS, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL AYUNTAMIENTO DE PARLA.

PRIMERO. INTRODUCCIÓN.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral realiza en su preámbulo un análisis del marco de nuestras relaciones laborales, la necesidad de reforma y sus consecuencias, así:

“...La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura.”

Entre los problemas estructurales puestos de manifiesto, cabe destacar:

“...El problema de la dualidad laboral es consecuencia, en buena medida, de un sistema de instituciones laborales inadecuado que ha quedado evidenciado durante la última crisis...”

“... La falta de un nivel óptimo de flexibilidad interna es, como ha quedado expuesto, una de las características de nuestro mercado de trabajo, afectando ello primordialmente a trabajadores con contrato temporal y en menor medida a trabajadores indefinidos mediante despidos. El resultado es, a estas alturas, sobradamente conocido: la acusada rotación y segmentación de nuestro mercado de trabajo.”

Entre las medidas destinadas a solucionar estos problemas ocupan un lugar destacado las encaminadas a superar la rigidez en el modelo de relaciones laborales, “tratando de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social” y apostando por “...el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc. El objetivo es la flexiseguridad.”

Asimismo se formulan medidas que tienden a fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviesa la empresa, favoreciendo la eficiencia del mercado de trabajo y la reducción de la dualidad laboral, y que “tienden a favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo”.

“..En un sistema que genera incentivos adecuados, las empresas pueden hacer frente a las oscilaciones de la demanda recurriendo a mecanismos diferentes al despido, que preserven el capital humano de la empresa, tales como reducciones temporales de salario o de jornada. Este tipo de ajuste ha sido relevante en los países de nuestro entorno, lo que se ha traducido en una menor destrucción de empleo...”

Las reformas que se abordan en la Ley con estos objetivos son:

“En primer lugar, el sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz.

En segundo lugar, se simplifica la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas, se incluye la modificación sustancial de funciones y de estructura y cuantía salarial como causa de extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a indemnización y, la modificación de condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo del Título III del Estatuto de los Trabajadores se reconducen al apartado 3 artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores”.



Por tanto, dentro de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la Ley 3/2012, habilita un procedimiento para resolver estas discrepancias, teniendo en cuenta el interés general evidente que conlleva propiciar la aplicación de estas medidas de flexibilidad interna de carácter no traumático como mecanismo de utilización preferente frente al recurso a la destrucción de puestos de trabajo.

Con ello el legislador, pretende conseguir que el proceso de adaptación de las condiciones de trabajo se lleve a cabo con agilidad para el empresario y con garantías para los trabajadores, disminuyendo la conflictividad laboral.

En este sentido, las circunstancias que existen en este momento en lo que a la organización del colectivo de ACMEP y que se detallarán a continuación obligan a llevar a cabo una serie de modificaciones que inciden en las condiciones de trabajo del personal municipal con el fin de asegurar el correcto funcionamiento del servicio.

SEGUNDO.-SITUACIÓN ACTUAL.

Con fecha 4 de noviembre de 2011 se aprueba en Junta de Gobierno Local el "Expediente de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo de carácter colectivo del personal que ejerce las tareas de vigilancia, conservación y notificación en edificios públicos, servicios e instalaciones del Ayuntamiento de Parla" cuyo objetivo final fue mejorar la organización del anteriormente denominado colectivo de conserjes, mediante la optimización de los recursos humanos disponibles. En el momento de esta aprobación, el colectivo de afectados por este expediente era de 87 trabajadores. La nueva regulación entró en vigor en enero de 2012.

La consecuencia de esta modificación fue la posibilidad de adaptar en cada momento los recursos humanos disponibles a la necesidad real, y no solo teórica de efectivos en cada momento, permitiendo la movilidad de este personal entre los distintos centros, evitando la ineficiencia que generaba la adscripción fija de cada trabajador a su servicio.

En este momento, y debido a la necesidad de garantizar el conjunto de los servicios, incluídos los que se prestan en fin de semana, coexisten distintos modos de prestación laboral, encontrando personal con jornada partida, personal con jornada de lunes a viernes, con o sin turnos, y finalmente personal con jornada de lunes a domingo con turnos rotatorios en un esquema 8 días en turno de mañana, 4 días de libranza, 7 días en turno de tarde y 2 días de libranza (en adelante 8-4-7-2). De acuerdo con este sistema de turnos, los trabajadores sujetos a él trabajan dos de cada tres fines de semana y son los que casi en exclusividad asumen todos los servicios de fin de semana, que presta esta administración, lo que ha provocado una situación de conflictividad laboral en los últimos tiempos.

En relación con lo anterior, el actual sistema de turnos implantado se muestra muy rígido frente a las fluctuaciones de necesidades existentes en los fines de semana. Esto es, el sistema está preparado para contar con los suficientes efectivos en las épocas de mayor necesidad en fines de semana, lo que ocasiona que en épocas de descenso de la actividad, los trabajadores continúan prestando servicio durante aquéllos para garantizar el cumplimiento de la jornada anual, lo que genera joradas de trabajo "ineficaces". Resulta necesario buscar un sistema de gestión que permita adecuar, a lo largo del año, las necesidades del servicio en fines de semana con los medios humanos sin que se produzca un exceso o un defecto de los mismos. Además, mediante este sistema de turnos se genera un exceso de jornada teórico (de entre diez y catorce días) que no siempre puede ir corrigiéndose de forma efectiva a lo largo del año y que provoca una acumulación de días a disfrutar por los trabajadores que merma el servicio.

Este modelo organizativo cuenta con un régimen de disponibilidad según el cual los trabajadores durante un mes al año pueden sufrir modificaciones en sus jornadas de trabajo preestablecida con el fin de atender a las necesidades que no pueden cubrirse de forma ordinaria debido a las ausencias de otros trabajadores (incapacidad temporal, permisos, vacaciones, etc.) o a



necesidades imprevistas. Debe resaltarse en este punto que este actual régimen de disponibilidad depende mucho de la aleatoriedad de las necesidades y se da el caso de que, mientras algunos trabajadores sufren varias modificaciones en su mes correspondiente, otros, a pesar de percibir el mismo complemento y en igual cuantía, de no existir necesidades, no se ven afectados en este sentido. Asimismo, dados los diferentes modos de prestación laboral encontramos con que algunos trabajadores se ven más fácilmente expuestos a estas modificaciones mientras que otros, por necesidades del servicio, no suelen quedar expuestos a ello lo que genera inefficiencia en el sistema de gestión.

También y probablemente la causa fundamental que motiva el presente documento es la perdida de alrededor del 20% de los efectivos iniciales habida en los más de cuatro años transcurridos desde la entrada en vigor de la modificación en cuestión debido a jubilaciones, finalizaciones de contratos temporales y por destinar a trabajadores de este colectivo a la realización de funciones diferentes en otros servicios ha provocado una excesiva rotación del personal por los diferentes centros de trabajo lo que genera la prestación de un servicio inadecuado al no conocer debidamente los trabajadores los numerosos edificios municipales. Si bien uno de los objetivos de la modificación de 2011 era romper la excesiva rigidez existente en el modelo precedente en la que los trabajadores prestaban servicio en exclusiva en un único centro de trabajo, debido a esta pérdida de efectivos, se ha pasado al extremo opuesto y los trabajadores prestan servicios en numerosos edificios municipales diferentes. Debe por tanto encontrarse un equilibrio entre ambas situaciones, entendiéndose como ideal que los auxiliares de control y mantenimiento de edificios tengan un buen conocimiento de un número reducido de edificios municipales en los que podrían prestar servicio cuando las necesidades lo requirieran evitando su rotación incontrolada por los múltiples edificios municipales de esta administración.

Asimismo, determinados trabajadores readmitidos tras el proceso de amortización de puestos de trabajo aprobado en 2011, mantienen las mismas condiciones que tenían antes de aquél (en cumplimiento de las sentencias concernidas) y que difieren de las del resto del colectivo, por lo que se considera necesario proceder a regularizar esta situación en aras de evitar una heterogeneidad de condiciones laborales de la que se pretendía huir cuando se implantó la primera modificación. También en este sentido, se encuentran determinados trabajadores que en este momento no realizan las funciones que, de acuerdo con la previsto en la modificación de 2011 les corresponden lo que minora los recursos humanos disponibles en este servicio.

A modo de resumen encontramos en la actualidad las siguientes disfunciones en el actual sistema organizativo:

- El actual sistema de turnos puede considerarse excesivamente rígido al contemplar el trabajo en fin de semana de los trabajadores sujetos a aquél en ocasiones, con independencia de las necesidades reales, las cuales, dado el carácter de administración pública del empleador son difícilmente planificables y fluctúan a lo largo del año. Esto es, el actual modelo presenta dificultades para adecuarse a la existencia de épocas con diferentes necesidades, teniendo como consecuencia que en ocasiones se produzca una carencia de efectivos y en otros momentos un exceso de los mismos.



La importante reducción de efectivos habida desde la implantación del modelo actual (en torno al 20%) obliga a continuos reajustes aumentando la movilidad de los efectivos y reduciendo la calidad del servicio al tener los trabajadores de este colectivo que desempeñar sus funciones en centros que no conocen debidamente.

Se produce un desigual reparto en la carga de trabajo al asumir una minoría del colectivo (24 trabajadores) todos los servicios prestados en fin de semana y festivos. En este contexto encontramos una situación de conflictividad en la que existe una alta insatisfacción laboral y en la que la práctica totalidad de trabajadores sujetos al turno 8-4-7-2 buscan una salida de este sistema.



- Determinadas circunstancias (readmisiones tras procesos de despido, desviaciones con respecto a lo aprobado por la propia Junta de Gobierno Local en 2011 y que fundamentalmente consistieron en la implantación de un régimen de turnos sin fines de semana y la realización, por parte de determinados trabajadores a los que les fue de aplicación esta modificación, de funciones diferentes de las previstas) han provocado, en determinados supuestos una heterogeneidad en las condiciones laborales entre los miembros del colectivo.

Por tanto, se considera necesario realizar determinadas correcciones sobre el actual sistema de organización de los ACMEP que afectarían a condiciones sustanciales de trabajo y cuyos objetivos se relacionan a continuación:

- Mejorar la adaptación del sistema a la fluctuación de las necesidades, especialmente en lo que respecta a los fines de semana de forma que se optimicen los recursos humanos disponibles.
- Incorporar al sistema, puestos de trabajo a tiempo parcial para prestar servicio exclusivamente los fines de semana. De esta forma se distinguirá entre puestos de trabajo que prestarán servicios de lunes a viernes y puestos de trabajo a tiempo parcial para cubrir las necesidades de fin de semana. Transitoriamente y en tanto en cuanto las necesidades del fin de semana no se cubran íntegramente con estos puestos de trabajo a tiempo parcial, se acudirá al resto de trabajadores de forma igualitaria mediante una redefinición de la disponibilidad horaria. En la medida que la normativa lo permita se irán incorporando a la RPT los puestos de ACMEP a tiempo parcial necesarios para que mediante ellos se satisfagan todas las necesidades del fin de semana. Una vez alcanzado este objetivo y previa negociación colectiva se regularán los concursos de traslados que permitan a los trabajadores que ocupen los puestos de fin de semana acceder a los puestos de lunes a viernes que queden vacantes.
- Corregir la heterogeneización existente entre los trabajadores que desempeñan puestos a los que le corresponde las funciones propias de control y mantenimiento de edificios con independencia de su denominación.

En conclusión, la regulación de condiciones de trabajo del colectivo de ACMEP que entró en vigor en enero de 2012 y que permitió de forma inicial responder eficazmente a las necesidades de los diferentes edificios públicos, se ha visto alterada de forma sustancial por diferentes motivos, entre los que destacan la progresiva disminución de trabajadores adscritos al servicio concernido y a su vez el aumento de necesidades. Las restricciones legales a la contratación establecidas en las leyes de presupuestos de los últimos años y la gravedad de la situación económica han impedido mantener la eficacia del sistema implantado entonces y éste demanda en la actualidad determinadas correcciones para garantizar la prestación del servicio de forma óptima.

TERCERO.- PROPUESTA DE MEJORA.

Para mejorar la situación descrita se propone modificar las condiciones de trabajo generales y comunes a todos los trabajadores afectados en el siguiente sentido:

- 1) Establecimiento de puestos de trabajo para trabajos exclusivos en fin de semana:**
En un primer momento, se contratarán, en la modalidad de relevo y a tiempo parcial ACMEP para la prestación de servicios de jueves a martes. De esta forma, los servicios de fines de semana se cubrirán con estos trabajadores de nueva contratación. Al no ser



possible de forma inmediata la contratación del número de trabajadores suficientes que den cobertura a todas las necesidades en sábado y domingo, se crearán ocho grupos compuesto por todos los trabajadores del colectivo que cubrirán los servicios que no puedan realizarse por los trabajadores a tiempo parcial. Estos ocho grupos irán rotando de forma que los trabajadores a tiempo completo prestarán servicio como máximo uno de cada ocho fines de semana. A medida que vayan incorporándose más trabajadores a tiempo parcial y cuando ello sea posible, se aumentarán los grupos de trabajo disminuyendo así el número de fines de semana que prestan servicio los trabajadores a tiempo completo.

Como se ha expuesto, inicialmente y de forma transitoria, se utilizarán los contratos de relevo para la implantación de este nuevo sistema de gestión, si bien, a medio plazo, deberán incluirse en la relación de puestos de trabajo los puestos de ACMEP a tiempo parcial necesarios y proceder a su provisión por los procedimientos reglamentarios. En un futuro, las vacantes que se produzcan en puestos de ACMEP a tiempo completo (y que prestan servicio entre semana) se proveerán mediante concurso de traslados con el fin de facilitar la movilidad de los primeros y serán los puestos de trabajo a tiempo parcial (y que prestan servicio en fin de semana) los que se cubran mediante la oferta pública de empleo.

Este sistema mixto compuesto por trabajadores exclusivos de fines de semana y trabajadores que prestan servicio de lunes a viernes y determinados fines de semana al año (cuyo número dependerá del número de grupos existentes en cada momento) podrá establecerse como algo definitivo (con la posibilidad de ir aumentando el número de grupos) o bien evolucionar hacia un sistema en el que los servicios de fin de semana sean cubiertos exclusivamente por trabajadores a tiempo parcial.

Los jueves, viernes, lunes y martes, los ACMEP contratados en la modalidad de relevo cubrirán los descansos semanales de aquellos ACMEP a tiempo completo a quienes les corresponda trabajar en fin de semana. Prestarán servicio durante los días referidos en régimen de turnos de mañana y tarde.

Con este nuevo sistema se clarifican las condiciones laborales de los trabajadores del colectivo existiendo trabajadores contratados exclusivamente a tiempo parcial para prestar servicio en fin de semana y otros a tiempo completo que trabajan con carácter general de lunes a viernes y determinados fines de semana, en igualdad de condiciones, en función de las necesidades que no puedan ser cubiertas por los primeros.

- 2) **Modificación del régimen de disponibilidad:** En base a lo anterior se modifica completamente el régimen de disponibilidad implantado por el Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 4 de noviembre de 2011. La nueva regulación de la disponibilidad horaria, que afectaría únicamente a los trabajadores a tiempo completo, pretende, frente al actual sistema, que los servicios de fin de semana que no puedan ser cubiertas con los trabajadores a tiempo parcial se repartan equitativamente entre todos los Auxiliares de Control y Mantenimiento de Edificios Públicos contratados a tiempo completo. De esta forma, en un primer momento, estos se distribuirán en ocho grupos de trabajo quienes se encontrarán disponibles para la cobertura de las necesidades de los fines de semana.

Los grupos estarán conformados con un número de trabajadores superior al de las necesidades previstas en aras de dar cobertura a posibles incidencias (incapacidades temporales y determinados permisos) por lo que teóricamente no todos los trabajadores del grupo prestarán servicios todos los fines de semana que corresponden a su grupo.

Los servicios de fin de semana se asignarán previamente a los trabajadores del grupo correspondiente. Los trabajadores del grupo, a los que, inicialmente no se les asigne un servicio de fin de semana quedarán durante el mismo en situación de disponibilidad y podrán ser llamados para la cobertura de incidencias imprevistas. En este sentido se



podrán ser llamados para la cobertura de incidencias imprevistas. En este sentido se establecerá un sistema rotatorio dentro de cada grupo para mantener la equidad entre sus miembros.

Esto implica que cada trabajador prestaría sus servicios un fin de semana, como máximo, de cada ocho, pudiendo ser este plazo superior si las necesidades fueran inferiores al número de integrantes del grupo y permitiendo a algunos no tener que trabajar hasta el siguiente ciclo, en el que el grupo empezaría a cubrir los destinos empezando por los que no lo hubieran hecho el ciclo anterior.

Todos los trabajadores a tiempo completo de este colectivo quedarán sujetos al régimen de disponibilidad descrito.

- 3) **Modificación del actual sistema de turnos de trabajo:** El sistema de turnos 8-4-7-2 que se implantó en 2012 desaparece con la actual modificación y se sustituye por turnos de mañana y tarde de lunes a viernes (en adelante 5-2). De esta forma, los ACMEP a tiempo completo prestarán sus servicios bien en este régimen de turnos rotatorios de mañana y tarde, bien en turnos fijos de mañana o tarde o bien a jornada partida en el caso de los Colegios Públicos. La determinación de una u otra de esta condición de trabajo viene determinada por los servicios prestados por el centro de trabajo donde el ACMEP presta sus servicios con carácter general.

La multiplicidad de servicios ofrecidos por las administraciones locales determina que exista una descompensación entre las necesidades de personal que presta servicio de mañana o de tarde. Con el fin de lograr un reparto equitativo de las cargas de trabajo, en aquellos centros en los que existan servicios de mañana y tarde se establecerá con carácter general el nuevo sistema de turnos propuesto. No obstante se mantendrán los turnos fijos de mañana y tarde en aquellos centros que así lo requieran o cuando las circunstancias lo aconsejen en aras de posibilitar una mejora de los servicios.

En el anexo se relacionan los diferentes ACMEP junto con el centro de trabajo donde prestarán servicio con carácter general indicando si prestará servicio en régimen de turnos rotatorios, turnos fijo de mañana o tarde o jornada partida. La confección de este listado se ha fundamentado en minimizar la modificación de esta condición laboral en los diferentes trabajadores con respecto a su situación actual así como en atender las diferentes solicitudes presentadas por aquéllos.

- 4) **Prestación de servicios en festivo:** Al igual que sucede con los servicios prestados en fin de semana, en la actualidad los festivos son cubiertos casi exclusivamente por los trabajadores sujetos al turno 8-4-7-2.

Desde la entrada en vigor del presente expediente de modificación, el trabajo en festivos será compensado con dos días de libranza y 60 € que se abonarán en concepto de complemento de productividad.

Se confeccionará y mantendrá actualizado un listado de voluntarios para prestar servicios en días festivos que se ordenará por orden de mayor a menor antigüedad en el Ayuntamiento de Parla. Este listado tendrá carácter rotatorio y cada vez que se preste un servicio en días festivo el trabajador pasará al último lugar.

En caso de no existir voluntarios, los servicios en días festivos se cubrirán de forma rotatoria por todos los trabajadores a tiempo completo empezando por el de menor antigüedad.



- 5) **Modificación de determinados complementos salariales fijados en función de circunstancias vinculadas al trabajo realizado:** La modificación del régimen de disponibilidad y del de turnicidad lleva a su vez a un cambio de los complementos salariales que retribuyen esta condición laboral.

La sustitución del sistema de turnos 8-4-7-2 por un 5-2 reduce el gravamen de esta condición de trabajo por lo que se plantea una minoración del complemento de turnicidad, fijándolo en un 10% del salario base.

Por el contrario, se considera que el nuevo régimen de disponibilidad implica un mayor gravamen por lo que se propone un aumento de la cuantía del correspondiente complemento salarial, fijándolo en un 15% del salario base.

En consecuencia, el sistema retributivo del colectivo de ACMEP quedaría como se expone a continuación¹:

- Auxiliares de Control y Mantenimiento de Edificios a tiempo completo:

- Con turnos rotatorios de mañana y tarde:

Conceptos retributivos	Cuantía
S. Base	804,59 €
C. Puesto	538,80 €
C. Disponibilidad	120,68 €
C. Turnicidad	80,47 €
C. Ley Presupuesto	33,77 €
TOTAL	1.578,31 €

- Turno fijo de mañana o tarde:

Conceptos retributivos	Cuantía
S. Base	804,59 €
C. Puesto	538,80 €
C. Disponibilidad	120,68 €
C. Ley Presupuesto	33,77 €
TOTAL	1.497,84 €



Con jornada partida:

Conceptos retributivos	Cuantía
S. Base	804,59 €
C. Puesto	538,80 €
C. Disponibilidad	120,68 €
C. Jornada Partida	80,47 €
C. Ley Presupuesto	33,77 €
TOTAL	1.578,31 €

¹ El complemento de productividad ordinario y el de antigüedad no son objeto de modificación por parte de este expediente, manteniéndose la regulación vigente para cada uno de ellos.



Parla 4 ABR 2016

- Auxiliares de Control y Mantenimiento de Edificios a tiempo parcial (cuantías referidas a jornada completa):

Conceptos retributivos	Cuantía
S. Base	804,59 €
C. Puesto	538,80 €
C. Turnicidad	80,47 €
C. Ley Presupuesto	33,77 €
TOTAL	1.457,63 €

Percibirán las cuantías correspondientes al porcentaje de jornada establecida en su contrato.

De esta forma, con carácter general, ningún trabajador afectado por este expediente sufre una minoración en sus retribuciones y parte del colectivo experimentará un aumento en las mismas.

- 6) **Homogeneización de condiciones laborales:** Si bien el expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo aprobado el 4 de noviembre de 2011 pretendía la unificación de condiciones laborales en una sola categoría profesional de todos los trabajadores contratados con diferentes denominaciones pero con el mismo objeto (el desempeño de funciones de control y mantenimiento de edificios) en este momento todavía persisten trabajadores que debiendo pertenecer a esta categoría mantienen diferentes condiciones laborales. Por tanto también es objeto de la presente modificación unificar la denominación y condiciones laborales de los distintos puestos con el mismo contenido funcional: "*el control y mantenimiento de edificios públicos, el control de acceso a los edificios municipales, apertura y cierre de puertas, vigilancia y cuidado del mismo, detección de averías y desperfectos, realizando trabajos de pequeña reparación y mantenimiento, encendido, control de funcionamiento y apagado de calderas, trabajos de limpieza, traslado de mobiliario, utensilios y documentos, atención al público, atención y manejo de centralita telefónica, realización de fotocopias y cualesquiera otra función que le pudieran encomendar sus superiores jerárquicos*" y que a fecha de hoy, si bien pertenecen al mismo grupo profesional, tienen diferente denominación.

En conclusión, se procederá a una modificación de la RPT municipal de los puestos que se contienen en el Anexo en el sentido de modificar su denominación (pasando todos a denominarse Auxiliar de Control y Mantenimiento de Edificios Públicos) y retribuciones en los términos objeto de la presente modificación. A los trabajadores que ocupan esos puestos les será de aplicación las condiciones laborales establecidas en el presente documento.

A modo de conclusión las mejoras operadas en la organización del servicio de auxiliares de control y mantenimiento de edificios con la presente modificación son las siguientes:



Eliminación de jornadas de trabajo innecesarias: El actual sistema pre establece el trabajo en fines de semana de determinados empleados públicos basándose en una estimación de las necesidades existentes en picos de actividad y presenta dificultades para su adaptación en la que las necesidades en sábados y domingos disminuyen. Con la modificación de la disponibilidad planteada todos los trabajadores a tiempo completo del colectivo quedan adscritos a un total de ocho grupos sujetos para la prestación de servicio en fin de semana viendo modificada su libranza esa semana, preferentemente a lunes y martes o jueves y viernes. Si



bien los grupos se diseñan en función de las necesidades teóricas, únicamente prestarían servicio en fin de semana los trabajadores estrictamente necesarios. Por tanto este sistema permite una adaptación inmediata de los medios humanos a las necesidades reales de cada fin de semana.

- Possibilidad de planificación: Con el actual sistema los trabajadores, a lo largo del mes de disponibilidad quedan expuestos a cualquier modificación de su cuadrante. Con la modificación pretendida, al ir rotando los diferentes grupos, cada trabajador conocerá al empezar el año los fines de semana en los que le correspondería trabajar en fin de semana.
- Distribución equitativa del trabajo en fin de semana y festivos entre todos los trabajadores del colectivo: Como se ha referido, los servicios en sábado y domingo y festivos en este momento recaen casi en exclusiva sobre veinticuatro trabajadores del colectivo quienes trabajan dos de cada tres fines de semana. Con la regulación de la disponibilidad aquí planteada se produce una distribución entre todos los trabajadores del colectivo a tiempo completo de forma que cada uno de ellos trabajaría, como máximo, un fin de semana de cada ocho. Es previsible que esta frecuencia sea menor dado que los grupos están conformados para épocas en la que los servicios de fin de semana son mayores y además prevén retenes para incidencias por lo que no todos los trabajadores del grupo prestarán necesariamente servicio en el fin de semana que les corresponda.
- Disminución de la excesiva rotación del personal entre diferentes centros de trabajo: Como se ha expuesto, la excesiva rotación de los ACMEP por los diferentes centros de trabajo incide en la calidad del servicio prestado al no conocer debidamente el trabajador, en muchas ocasiones, el edificio municipal en el que presta servicio. La propuesta presentada en este documento minimiza la rotación excesiva. El objetivo es que cada trabajador preste servicio en un número limitado de centros tal que permita su conocimiento en profundidad de los mismos mejorando por tanto el servicio que da el Ayuntamiento.
- Reducción de costes laborales a medio plazo: La modificación objeto del presente expediente permitirá que los contratos de relevo que se celebren con motivo de las jubilaciones parciales de este colectivo sean a tiempo parcial (75%) lo que supondrá un ahorro neto en lo que respecta a los costes laborales de este colectivo. Asimismo, esta reorganización reduce las necesidades de nuevas contrataciones.

Por último, en todo lo no dispuesto en el presente documento continuará rigiendo las condiciones implantadas por el Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 4 de noviembre de 2011 con especial referencia al carácter interdepartamental, en el ámbito funcional, de los servicios prestados por los ACMEP y su dependencia orgánica del Área de Personal.



CUARTO. FUNDAMENTOS JURIDICOS.

La aprobación del presente expediente supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y cuya regulación se contiene en el artículo 41 del 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 de 24 de octubre de 2015 (en adelante ET) cuyo tenor es el siguiente:

"1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se



considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

BILIGENCIAS: Para hacer constar que el presente documento corresponde al aprobado por la Junta de Gobierno Local en sesión de

Parla, a 14 de Abril 2016

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrataéndose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado 2 para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.



4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

- En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.
- En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1º. Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2º. Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen. - En el



supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

- 3º. Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.





Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40."

El reproducido artículo 41 del ET lleva a las siguientes conclusiones:

1º La propuesta que se presenta tiene la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo ya que afecta a las siguientes materias:

- a) Horario, distribución del tiempo de trabajo y régimen de trabajo a turnos: La propuesta de mejora modifica la distribución del tiempo de trabajo al implantar un nuevo sistema de turnos y un nuevo régimen de disponibilidad horaria.
- b) Sistema de remuneración. Se modifican las retribuciones de determinados puestos con el mismo contenido funcional que el de los ACMEP aplicándoles el mismo sistema que a éstos. Además, se modifican las cuantías de los complementos salariales de turnicidad y disponibilidad.
- c) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores: Se incorporan a este colectivo trabajadores que desempeñan puestos el mismo grupo profesional y que este momento tienen diferente denominación (peón y conserje). Se modificará su denominación en la RPT. Los puestos afectados y trabajadores que los desempeñan se relacionan en el Anexo.

2º La modificación propuesta se debe considerar de carácter colectivo ya que afecta a condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o a condiciones disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del Ayuntamiento de efectos colectivos. En ningún caso la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Debido a este carácter colectivo, la modificación debe ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de quince días de duración, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

QUINTO. SUJETOS LEGITIMADOS Y NEGOCIACIÓN DE BUENA FE.

El apartado cuarto del artículo 41 del ET establece que la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores para establecer a continuación que la intervención como **interlocutores** en aquél corresponderá a las secciones sindicales fijando dos condiciones para ello; la primera que sea acordado por ellas y la segunda que ostenten la representación mayoritaria en el Comité de Empresa.

Ambas condiciones han concurrido en el proceso de negociación habido con motivo de la modificación de las condiciones laborales de los ACMEP que ahora se plantea. En primer lugar, la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Parla (en adelante MGN) acordó en la sesión



celebrada el 26 de marzo de 2015, por unanimidad de las secciones sindicales que la componen, la creación de la Mesa Sectorial de Auxiliares de Control y Mantenimiento de Edificios Públicos con una composición de dos representantes por cada sección sindical estableciendo que el voto será ponderado en función de la representación. La finalidad de la creación de esta Mesa era la modificación de las condiciones de trabajo de los ACMEP.

La composición de esta Mesa Sectorial de Auxiliares de Control y Mantenimiento de Edificios Públicos se fijó en la sesión de ésta de fecha 16 de abril de 2015 y posteriormente fue modificada con fecha 11 de septiembre de 2015. En ambos casos la composición ha correspondido a las secciones sindicales municipales de CCOO, CGT, CSIF y UGT. Las secciones sindicales de CCOO, CGT y UGT ostentan el cien por cien de la representación del Comité de Empresa por lo que la composición de esta Mesa Sectorial respeta lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 41.4 del ET cumpliéndose por tanto, la segunda condición requerida en cuanto a los interlocutores del periodo de consultas previo a la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo.

En lo que respecta a la **buenas fe** durante el proceso negociador la linea jurídica del Tribunal Supremo, sostiene:

- a) que en el marco de esa obligación de negociación de buena fe, ha de incluirse el deber de la empresa de ofrecer a la representación de los trabajadores la información necesaria sobre la medida y sus causas, mas tampoco hay en el texto legal imposición formal alguna al respecto, bastando con que se produzca el intercambio efectivo de información (TS 30-6-11 Rec 173/10; TS sala general 26-3-14 Rec 158/13; TS sala general 22-12-14 Rec 185/14).
- b) que configurado de esta manera ese deber, habrá de analizarse en cada caso el alcance de la posición empresarial y la manera en la que han discurrido esas negociaciones (TS sala general 18-2-14, Rec 74/13; TS sala general 21-5-14, Rec 249/13).
- c) que la carencia de buena fe que está ligada a la ausencia de un verdadero periodo de consultas, por lo que la mala fe ha de excluirse cuando se cumplen los deberes de información, se producen numerosas reuniones [diez] y hay variación sobre las iniciales de la empresa (TS sala general 21-5-14, Rec 249/13)
- d) por el contrario, ha de apreciarse la falta de buena fe cuando se da la doble circunstancia de la falta de información a la representación de los trabajadores y el mantenimiento a ultranza de la posición empresarial desde el inicio (TS sala general 20-3-13, rec 81/12-; TS sala general 21-5-14, Rec 162/13; TS sala general 22-12-14, Rec 185/14).

Así, puede afirmarse en primer lugar que, los interlocutores en cuestión, han dispuesto de toda la información necesaria sobre la situación del colectivo objeto de la presente modificación, pudiendo citarse, a modo de ejemplo las siguientes entregas de documentación:

- Junio de 2014²:
 - Número de auxiliares de control existentes.
 - Número de auxiliares de control incluidos en cada apartado de los contemplados en el expediente de modificación sustancial aprobado por la Junta de Gobierno Local.

² Esta documentación se entregó previamente al inicio del proceso de negociación pero se ha utilizado como referencia durante aquél al reflejar la situación existente.



- Número de dependencias y auxiliares de control adscritos a las mismas, horarios, distribución y cuadrantes teóricos y reales del año 2013.
- Número de auxiliares de control que realizan funciones diferentes a las propias de su puesto.
- Número de auxiliares de control pendientes de finalizar contrato y fecha de finalización.
- Informe técnico sobre la situación del sistema de gestión de auxiliares de control vigente.
- Con fecha 29 de abril de 2015 se remite a las secciones sindicales la siguiente información:
 - Cuadrantes teóricos de los Auxiliares de Control correspondientes al primer semestre de 2015.
 - Cuadrantes efectivamente realizados hasta abril en los que se contemplan todas las incidencias habidas con respecto a los cuadrantes teóricos junto con una leyenda explicativa de aquéllas.
 - Cuadrantes de fines de semana de los Pabellones Deportivos desde el último fin de semana de enero de 2015 hasta el puente de mayo incluido.
 - Necesidades extraordinarias del Área de Cultura y Juventud al margen de los horarios de apertura habituales que se contemplan en la documentación ya entregada a las secciones sindicales.
 - Con fecha 31 de julio de 2015 se remite un e-mail a las secciones sindicales con diferentes cambios de ubicación de edificio municipal de determinados ACMEP y que tendrán efectividad a finales del mes de agosto

Por tanto, las secciones sindicales han conocido en todo momento la situación existente en el colectivo y que ha motivado el presente expediente de modificación. Más aún, son los propios representantes de los trabajadores los que vienen reivindicando la modificación de determinadas condiciones laborales ante la situación existente, algo con lo que la administración ha coincidido y que dió lugar el proceso de negociación. En definitiva, se ha proporcionado a los interlocutores por parte de la administración la información necesaria para el proceso de negociación.

Constan nueve reuniones oficiales de la Mesa Sectorial creada a tal efecto, si bien el proceso de negociación no se ha circunscristo en exclusividad a ellas, habiéndose producido numerosos contactos entre los representantes de la administración y las secciones sindicales. En todo momento por parte del Departamento de Personal se ha atendido a los representantes de los trabajadores para cualquier aclaración o consulta y que han servido como preparatorios de las sesiones de la Mesa Sectorial. Por último, los representantes de la Administración han mantenido reuniones informativas con los trabajadores del colectivo en las que han participado los representantes de los trabajadores.

Asimismo se han remitido a las secciones sindicales las diferentes propuestas planteadas por la Administración y en las que se contenía de forma detallada toda la información relativa al nuevo sistema de gestión. Esta documentación se remitió vía e-mail y en formato excel para facilitar el trabajo de los representantes del personal (a modo de ejemplo e-mails de fechas 13, 26 y 28 de octubre y 2 de noviembre de 2015 remitidos por el Área de Personal).

Como se evidencia de las actas de las reuniones, la Administración ha mantenido en todo momento una actitud receptiva a todas las propuestas y sugerencias presentadas por las secciones



sindicales y con la única limitación de encontrar un sistema que permitiera la apertura de los edificios públicos. En este sentido se han presentado propuestas muy diversas que van desde la que es objeto de este expediente hasta la posibilidad de externalizar los servicios del fin de semana. La modificación presentada es la evolución de hasta cuatro propuestas previas de la administración que ha ido modificándose mediante las aportaciones sindicales tal como se pone de manifiesto en las actas y en las propuestas intercambiadas por ambas partes.

Durante la negociación se han alcanzado acuerdos puntuales como la incorporación de un Encargado mediante promoción interna para la gestión de este colectivo (y que ya se ha implantado). Además, la modificación definitiva que se contiene en este documento ha incorporado diferentes medidas propuestas por las organizaciones sindicales como la contratación de trabajadores para los servicios de fin de semana, la incentivación del trabajo en festivos, el reparto equitativo de los servicios de fin de semana entre todos los trabajadores y la reducción del número de fines de semana que cada trabajador a tiempo completo prestará servicio. Las secciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Auxiliares de Control y Mantenimiento de Edificios han mantenido posturas opuestas entre ellas por lo que, concluida la negociación, la propuesta final de la administración que aquí se recoge, si bien cuenta con el apoyo de CCOO y CSIF, ello no supone la mayoría de la parte social por lo que su implantación debe tramitarse a través del procedimiento previsto en el artículo 41 del ET.

Por tanto, habiéndose probado, que la administración ha alterado sus posiciones en varias ocasiones durante el período de consultas, se acredita su disposición a dejarse convencer por las posturas de la contraparte y en definitiva se ha producido negociación de buena fe; "*el deber de negociar no se confunde con la obligación de convenir, ni con la de mantener indefinidamente una negociación que no produce acuerdos*" (sentencias del Tribunal Supremo de fechas 3 de febrero de 1998, 1 de marzo de 2001, 7 de octubre de 2004 y 22 de mayo de 2006) por lo que llegados a este punto la administración tiene la potestad de implantar unilateralmente las modificaciones propuestas si con ellas se consigue una mejora en la eficacia del servicio.

SEXTO.- MOTIVACIÓN DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO PROPUESTA.

El artículo 41 del Estatuto de los trabajadores permite el ejercicio de las facultades modificativas sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas esté relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

La reforma laboral del año 2012 elimina la suposición de que concurren tales causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Con ello parece que se abre la puerta a que puedan adoptarse dichas medidas también para conservar la situación de la empresa y no sólo para mejorarlala. A partir de ahora, parece que al empleador se le exige escrupulosamente la acreditación de la causa de tipo objetivo, pero una vez acreditado su existencia, no es preciso relacionar la medida con una previsión de mejora o de preservación de la situación negativa empresarial, ni de su mejora en términos competitivos.

Cualquiera que sea la causa, se eliminan, desde el 12 de febrero de 2012, los juicios de razonabilidad y proporcionalidad que han venido siendo exigidos hasta el momento. De esta forma, el control judicial parece quedar reducido a verificar que la causa está relacionada con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa y no a que la medida adoptada es una de las posibles para contribuir a mejorar la situación de la empresa, como venía exigiéndose hasta ahora.



En el marco descrito anteriormente, la causalidad de las modificaciones propuestas obedece razones de productividad y organización técnica y del trabajo al concurrir una serie de circunstancia que generan deficiencias en la prestación del servicio y que se pretenden mejorar.

A. Justificación de la creación de puestos a tiempo parcial para los servicios de fin de semana.

La contratación en la modalidad de relevo y a tiempo parcial para los servicios de fin de semana permite que mediante las jubilaciones parciales el Ayuntamiento de Parla, en grave situación económica, reduzca los costes laborales. Asimismo, se clarifican las diferentes condiciones laborales, existiendo trabajadores que prestan servicio de lunes a viernes (a tiempo completo) con carácter general y determinados fines de semana y otros, a tiempo parcial que prestarán servicio fundamentalmente en fines de semana. Una vez implantado este sistema mediante la creación de los puestos en la RPT y a través de concursos de traslados, se posibilitará la movilidad de los puestos a tiempo parcial (de fin de semana) a los de a tiempo completo.

De esta forma se consigue un reparto del trabajo en fin de semana entre todos los trabajadores contratados a tiempo completo evitándose así la actual situación de conflictividad existente y en la que únicamente veinticuatro trabajadores de los más de ochenta que componen el colectivo asumen casi en exclusiva estos servicios

B. Justificación de la modificación del régimen de disponibilidad y del sistema de turnos.

Con la modificación del régimen de disponibilidad y del sistema de turnos planteada en el apartado 3 del presente documento se consigue la eliminación de jornadas ineficaces, dado que los trabajadores adscritos a los grupos prestarán únicamente servicios de fin de semana cuando ello sea estrictamente necesario y no quedan vinculados a un cuadrante de turnos teórico que no permite adaptarse con agilidad a la fluctuación de las necesidades. En resumen, manteniendo la actual jornada anual se eliminan las jornadas improductivas por lo que se aumenta la eficacia del servicio lo cual es necesario habida cuenta la reducción de efectivos sufrida en los últimos años.

Asimismo, con el régimen de disponibilidad propuesto se mejora la planificación de los servicios prestados por cada trabajador de forma que al inicio del año puedan conocer los fines de semana en los que le correspondería trabajar en fin de semana.

También se consigue una distribución equitativa del trabajo en fin de semana y festivos entre todos los trabajadores del colectivo frente al actual sistema donde ello recae sobre únicamente veinticuatro empleados públicos.

Por último, la propuesta presentada minimiza la rotación excesiva permitiendo que cada trabajador preste servicio en un número limitado de centros tal que permita su conocimiento en profundidad de los mismos mejorando por tanto el servicio que da el Ayuntamiento.

C. Justificación de la homogeneización de condiciones laborales.

En la actualidad junto con los ACMEP coexisten otros puestos de trabajo cuyo contenido funcional es el mismo que aquéllos y que tienen diferente denominación y condiciones de trabajo. Esta situación, que carece de toda lógica debe ser corregida de forma inmediata





de forma que exista una homogeneización de funciones, condiciones de trabajo y su dependencia del Área de Personal.

De esta forma, se modificará la RPT para ~~unificar la denominación de los puestos que tienen el mismo contenido funcional y cuya descripción se contiene en el Anexo~~. Debido a ello, los trabajadores que los desempeñan verán modificado el sistema de retribución y en algunos casos sus funciones si bien en todo caso pasarán a desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo que ocupan.

SÉPTIMO. RESUMEN Y CONCLUSIONES.

De todo lo anteriormente descrito y desarrollado conviene realizar un resumen de la situación actual y de los objetivos principales de este documento.

Actualmente el sistema de organización del servicio de auxiliares de control y mantenimiento de edificios presenta una serie de deficiencias que inciden en el buen funcionamiento del mismo y que deben ser corregidas:

- El actual sistema de turnos puede considerarse excesivamente rígido al contemplar el trabajo en fin de semana de los trabajadores sujetos a aquél en ocasiones, con independencia de las necesidades reales, las cuales, dado el carácter de administración pública del empleador son difficilmente planificables y fluctúan a lo largo del año. Esto es, el actual modelo presenta dificultades para adecuarse a la existencia de épocas con diferentes necesidades, teniendo como consecuencia que en ocasiones se produzca una carencia de efectivos y en otros momentos un exceso de los mismos.
- La importante reducción de efectivos habida desde la implantación del modelo actual (en torno al 20%) obliga a continuos reajustes aumentando la movilidad de los efectivos y reduciendo la calidad del servicio al tener los trabajadores de este colectivo que desempeñar sus funciones en centros que no conocen debidamente.
- Se produce un desigual reparto en la carga de trabajo al asumir una minoría del colectivo (veinticuatro trabajadores) todos los servicios prestados en fin de semana y festivos. En este contexto encontramos una situación de conflictividad en la que existe una alta insatisfacción laboral y en la que la práctica totalidad de trabajadores sujetos al turno 8-4-7-2 buscan una salida de este sistema.
- Determinadas circunstancias (readmisiones tras procesos de despido, desviaciones con respecto a lo aprobado por la propia Junta de Gobierno Local en 2011 y que fundamentalmente consistieron en la implantación de un régimen de turnos sin fines de semana y la realización, por parte de determinados trabajadores a los que les fue de aplicación esta modificación, de funciones diferentes de las previstas) han provocado, en determinados supuestos una heterogeneidad en las condiciones laborales entre los miembros del colectivo.

El objetivo final del presente expediente es mejorar la organización actual existente mediante la optimización de los recursos humanos disponibles lo que dará lugar a una mejora de los servicios públicos prestados por esta administración acompañado de una optimización de los costes laborales. La modificación de condiciones laborales contenida en este documento, una vez implantada, aportará las siguientes mejoras al servicio concernido:

- Eliminación de jornadas de trabajo innecesarias: El actual sistema pre establece el trabajo en fines de semana de determinados empleados públicos basándose en



una estimación de las necesidades existentes en picos de actividad y presenta dificultades para su adaptación en la que las necesidades en sábados y domingos disminuyen. Con la modificación de la disponibilidad planteada todos los trabajadores a tiempo completo del colectivo quedan adscritos a un total de ocho grupos sujetos para la prestación de servicio en fin de semana viendo modificada su libranza esa semana, preferentemente a lunes y martes o jueves y viernes. Si bien los grupos se diseñan en función de las necesidades teóricas, únicamente prestarían servicio en fin de semana los trabajadores estrictamente necesarios. Por tanto este sistema permite una adaptación inmediata de los medios humanos a las necesidades reales de cada fin de semana.

- Posibilidad de planificación: Con el actual sistema los trabajadores, a lo largo del mes de disponibilidad quedan expuestos a cualquier modificación de su cuadrante. Con la modificación pretendida, al ir rotando los diferentes grupos, cada trabajador conocerá al empezar el año los fines de semana en los que le correspondería trabajar en fin de semana.
 - Distribución equitativa del trabajo en fin de semana y festivos entre todos los trabajadores del colectivo: Como se ha referido, los servicios en sábado y domingo y festivos en este momento recaen casi en exclusiva sobre veinticuatro trabajadores del colectivo quienes trabajan dos de cada tres fines de semana. Con la regulación de la disponibilidad aquí planteada se produce una distribución entre todos los trabajadores del colectivo a tiempo completo de forma que cada uno de ellos trabajaría, como máximo, un fin de semana de cada ocho. Es previsible que esta frecuencia sea menor dado que los grupos están conformados para épocas en la que los servicios de fin de semana son mayores y además prevén retenes para incidencias por lo que no todos los trabajadores del grupo prestarán necesariamente servicio en el fin de semana que les corresponda.
 - Disminución de la excesiva rotación del personal entre diferentes centros de trabajo: Como se ha expuesto, la excesiva rotación de los ACMEP por los diferentes centros de trabajo incide en la calidad del servicio prestado al no conocer debidamente el trabajador, en muchas ocasiones, el edificio municipal en el que presta servicio. La propuesta presentada en este documento minimiza la rotación excesiva. El objetivo es que cada trabajador preste servicio en un número limitado de centros tal que permita su conocimiento en profundidad de los mismos mejorando por tanto el servicio que da el Ayuntamiento.
-
- Reducción de costes laborales a medio plazo: La modificación objeto del presente expediente permitirá que los contratos de relevo que se celebren con motivo de las jubilaciones parciales de este colectivo sean a tiempo parcial (75%) lo que supondrá un ahorro neto en lo que respecta a los costes laborales de este colectivo. Asimismo, esta reorganización reduce las necesidades de nuevas contrataciones.

La aprobación del presente expediente modificará el régimen de disponibilidad, el sistema de turnos vigente, la forma de prestación de servicios en fin de semana, la creación de puestos de trabajo a tiempo parcial para la prestación de servicios en fin de semana y se modifican la cuantía de determinados complementos salariales. Asimismo se homogenizan las condiciones de todos los puestos de trabajo con el mismo contenido funcional.

Nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo regulada en el artículo 41 del ET al afectar al horario, distribución del tiempo de trabajo y régimen de trabajo a turnos, al sistema de remuneración y a las funciones de más de treinta trabajadores.



Habiendo finalizado el periodo de consultas que se requiere en el precepto precitado sin acuerdo con la mayoría de la representación del personal, deberá notificarse la aprobación del presente expediente a los trabajadores afectados con al menos siete días de antelación a la entrada en vigor de las modificaciones pretendidas.

OCTAVO.-ENTRADA EN VIGOR.

Con el fin de poder llevar a cabo una transición entre el sistema actual y el propuesto en el presente expediente sin perjuicio para el servicio, la entrada en vigor de las modificaciones planteadas tendrá lugar el 2 de mayo de 2015, siempre condicionado a la previa notificación a los trabajadores afectados en los plazos legalmente establecidos.

NOVENO.- ANEXOS

1. INFORMES DE SITUACIÓN DEL COLECTIVO DE ACMEP EN LA ACTUALIDAD.
2. PROPUESTA DETALLADA. MODELOS DE CUADRANTES.
3. RELACIÓN DE PUESTOS A MODIFICAR Y TRABAJADORES QUE LOS DESEMPEÑAN.
4. ACTAS DE LA MESA SECTORIAL DE AUXILIARES DE CONTROL Y MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS.

