

ACTA DE 2 DE ABRIL DE 2009 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN
DEL PREACUERDO 2008-2011 DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL
AYUNTAMIENTO DE COSLADA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

POR EL EQUIPO DE GOBIERNO

M^a TERESA GONZÁLEZ

JESÚS PAJARES

JOSÉ PERAL

ALFONSO TIRADO

RODRIGO MARTÍN

POR LA PARTE SOCIAL

UGT JUAN CARLOS SEGURA

CELESTINO VÁZQUEZ

CCOO EMETERIO HIDALGO

M^a DEL MAR MARTÍNEZ

JOSE ESTACIO

CGT JESÚS MARTÍN

CSI-F JULIÁN MARTÍN-POZUELO

CPPM RAMÓN LOZANO

En Coslada, en la fecha arriba reseñada, las partes firman el presente acta que recoge el preacuerdo alcanzado por unanimidad en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Coslada y sus Organismo Autónomos.

Las partes se comprometen a ratificar antes del 30 de abril de 2009 el preacuerdo en sus ámbitos respectivos.

**PREACUERDO 2.008 – 2.011 DE LA MESA
GENERAL DE NEGOCIACIÓN**

PREACUERDO 2.008 – 2.011 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

Este acuerdo se basa en la continuidad y mejora de lo ya existente y por lo tanto partiendo del texto refundido que recoge el Convenio Colectivo 2004/2007 prorrogado, sólo se hace referencia a las partes que del citado texto se acuerdan modificar dejando el resto como está.

PREÁMBULO

- Con carácter general en todo el texto se sustituirá “Patronato del Deporte” por “Organismos Autónomos”
- Con carácter general se sustituirá “trabajador” por “personal municipal”

Se redactará un preámbulo que contenga:

1. La adopción por ambas partes de unos principios orientadores del Convenio/Acuerdo basados en la igualdad, en el respeto al medio ambiente, en el reconocimiento de la diversidad y de defensa del empleo público y los Servicios Públicos.
2. Redacción de todo el texto del Acuerdo con lenguaje no sexista
3. El Convenio/Acuerdo se convierte en garante del cumplimiento exhaustivo de los principios de igualdad y no discriminación, así como de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, recogidos en la legislación vigente.
4. Ambas partes acuerdan elaborar un Plan de Igualdad entre las empleadas y empleados públicos para garantizar la no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. A los nueve meses de la firma del Convenio/Acuerdo estará elaborado dicho Plan.
5. La creación de una Comisión de Igualdad de carácter paritario para coordinar las medidas de igualdad, supervisar la realización y seguimiento del Plan de Igualdad y participar en los casos de discriminación, violencia de género, mobbing, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

DISPOSICIONES GENERALES

ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio/Acuerdo estará vigente desde el 1 de enero del año 2008 hasta el 31 de diciembre del año 2011.

RETRIBUCIONES

RÉGIMEN TRANSITORIO DE LA V.P.T.

Se acuerda finalizar los trabajos de la V.P.T. comenzados en 2.007, y con carácter excepcional siguiendo el mismo sistema de valoración, estimando en primer lugar los puntos en función de criterios objetivos previamente acordados, con el siguiente orden de desarrollo:

PREACUERDO 2.008 – 2.011 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

- 1° - Evaluar los puestos pendientes de revisión (aprox. 68) hasta completar toda la plantilla antes de dos meses desde la firma del preacuerdo, con efectos económicos desde el 1 de Enero de 2.008.
- 2° - Asignar fondos para la aplicación de la V.P.T. pendiente descrita en el punto anterior, así como las posibles reclamaciones y modificaciones de puestos, con una cantidad inicial de 125.000 € para 2.008.
- 3° - Completar la valoración mediante la elaboración de funciones y la asignación de la puntuación definitiva a todos los puestos contenidos en la V.P.T., teniendo efectos económicos las posibles modificaciones en el Índice Salarial que resulten de este ajuste desde el 1 de Enero de 2.009, destinando para ello 30.000 € del Fondo Adicional de 2.009 que irán acumulándose al año siguiente las cantidades no consumidas.
- 4° - Las propuestas técnicas elaboradas por la Comisión Técnica de V.P.T. referentes a la asignación definitiva de puntos y al Catálogo de Funciones serán ratificadas por la Mesa General de Negociación, aprobándose por el Pleno de la Corporación antes del 31 de Diciembre de 2.009.
- 5° - Finalizado el proceso anterior la Comisión Técnica de V.P.T. acometerá la actualización del Manual de Valoración y establecerá el mecanismo para la tramitación de las posibles reclamaciones o necesidades de modificación, que tendrían efectos económicos desde el 1 de Enero del año de su aprobación, destinándose para ello 30.000 € anuales del Fondo Adicional de 2.010 y 2.011 acumulables de un año a otro.
- 6° - A 30 de Septiembre de 2.011 los fondos de V.P.T. no ejecutados retornarían al Fondo Adicional.
- 7° - El plazo de solicitud de reclamaciones de valoración de puesto de trabajo por parte de los afectados, que deberán dirigirse a la Secretaría de la Comisión Técnica de Valoración será del 1 de Enero al 31 de Marzo de cada año. La Comisión estudiará estas reclamaciones y resolverá las mismas antes del 30 de Junio de cada año.

5.4. INCREMENTO SALARIAL

El incremento anual de retribuciones del personal del Ayuntamiento y sus Organismos autónomos se determinará con arreglo a lo que establezca la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Se destinarán Fondos Adicionales para actualización de índices salariales, mantenimiento de la V.P.T. , y promoción de empleo y jubilación parcial anticipada.

5.4.3. FONDO ADICIONAL

Se establecerá anualmente un fondo adicional para impulsar el proceso de modernización del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos de un 1 % distribuido de la siguiente forma:

- Para 2.008 se destinarán un 0,50 % a incremento de los conceptos del punto 5.2. Convenio 2004-2007. y el otro 0,50 % a la ampliación a tiempo completo de los relevistas contratados por jubilación parcial anticipada y para el reconocimiento de antigüedades según se describe en la disposición transitoria 4: Antigüedades.

PREACUERDO 2.008 – 2.011 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

- Los fondos de 2.009, 2.010 y 2.011 se destinan a tres funciones:
 - Incremento de los conceptos del punto 5.2. Convenio 2004-2007 un 0.50 % anual.
 - Mantenimiento de la V.P.T.: 30.000 euros anuales .
 - Promoción de Empleo: La cantidad restante se destinará según orden de prioridad de gasto en primer lugar a complementar las retribuciones para contratar a los relevistas de las jubilaciones parciales al 100 % y en segundo lugar a mejorar las retribuciones y las indemnizaciones del personal que ejecuta los Programas de Empleo : Talleres, Casa de Oficios, Escuelas-Taller, etc. , sin incluir los contratos que estén en la modalidad de formación.

Las cantidades no utilizadas en un ejercicio se trasladarán al siguiente.

5.4.4. CLAUSULA DE REVISIÓN

En el caso de que la tasa interanual del IPC de noviembre a noviembre supere el incremento aplicado en el ejercicio presupuestario correspondiente previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado, se aplicará una revisión salarial a todos los empleados públicos del Ayuntamiento y sus OO.AA. que compense dicha pérdida de poder adquisitivo.

Nueva redacción del 5.5. 10.3. Trabajo en Fines de Semana

10.3) Se entenderá como fin de semana, a efectos de su cobro en nómina, el trabajo efectivo de un sábado y un domingo consecutivos o dos días de fin de semana no consecutivos.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Regulación de las fracciones de horas extraordinarias con compensación por fracciones de 15' (quince minutos).

INDEMNIZACIONES

5.10.1. Utilización del vehículo propio.

5.10.1. Actualización de la indemnización por uso de vehículo propio se establece en 0,19 euros/Km, para automóviles, y de 0,078 euros/Km para motocicletas, reconocidos en la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda EHA/3770/2005, de 1 de diciembre (Boletín Oficial del Estado de 3 de diciembre de 2005). Esta cuantía se actualizará cuando así lo disponga una norma de igual rango.

5.10.4. Indemnización por terminación de contrato

Se establece una indemnización de fin de contrato para todo el personal con contratos de carácter temporal en cualquiera de sus modalidades y para los funcionarios interinos, de 20 días de salario por año o parte proporcional del tiempo trabajado al servicio del Ayuntamiento o sus OO. AA. que se percibirá a partir del tercer mes de prestación de servicios continuados.

Se exceptúan de la norma anterior:

PREACUERDO 2.008 – 2.011 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

- El personal interino, tanto funcionario como laboral, que no se presenten al proceso selectivo convocado al efecto sin causa justificada.

DERECHOS SOCIALES

FONDO SOCIAL Y PLAN DE PENSIONES

Se mantiene el Fondo Social con una dotación para cada ejercicio del 3 % de la Masa Salarial del año anterior. Con el fin de contener el incremento del gasto se establece como formula transitoria que no computen los crecimientos de dicha Masa Salarial superiores al 3 % anual durante el año 2009, 3,5 % en el 2010 y 4,5% en el 2011, con las siguientes condiciones de aplicación :

- Mantener la cantidad destinada al Plan de Pensiones en el 45 % del total asignado cada año al Fondo Social.
- Aumentar la cantidad destinada a los prestamos hasta los 80.000 € con el fin de poder incrementar su cuantía (2.000 €) y mantener su número (40 por año).
- Independientemente del límite de crecimiento anual de la Masa Salarial, si al finalizar cada uno de los ejercicios no se hubiesen agotado las cantidades destinadas al Fondo Social, el remanente se acumulará al ejercicio siguiente.
- Se elaborará un nuevo Reglamento antes de dos meses desde la firma del preacuerdo de Convenio / Acuerdo colectivo para su aplicación desde 2.009.

ANTICIPOS

Aumento de los anticipos de nómina a 300 € por mes.

JUBILACIÓN VOLUNTARIA

Contratos de los relevistas al 100% en las jubilaciones parciales durante la vigencia del Convenio, con cargo a los Fondos Adicionales anuales.

La solicitud de jubilación se hará con una antelación mínima de 6 meses para que, en su caso, pudiera ser modificado el puesto del relevista de acuerdo a las necesidades del Ayuntamiento y sus OO. AA.

6.4. CONDUCCIÓN

6.4.1. PRIVACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR.-

(sólo cambio de numeración por lo que se queda la misma redacción)

6.4.2. SANCIONES DE TRAFICO

Las multas que el personal municipal tenga durante la realización del servicio serán responsabilidad del conductor si se acredita que han sido por su actuación y no por la situación o estado del vehículo.

TIEMPO DE TRABAJO

JORNADA LABORAL

Los cuadrantes anuales o de temporada en todos los servicios a turnos serán comunicados a la representación sindical con un mes de antelación (en PDM de octubre a mayo y de junio a septiembre).

Los cambios sustanciales de los cuadrantes serán motivados ante la representación sindical y en todo caso trimestralmente se enviarán los cuadrantes con los cambios efectuados por necesidades del servicio.

FLEXIBILIZACIÓN HORARIA

Cómputo semanal de las desviaciones y compensación en la semana siguiente, tanto con flexibilidad horaria como sin ella.

VACACIONES

A los efectos de este apartado se considerarán los días hábiles de lunes a viernes por lo tanto se descontarán del cómputo los sábados.

Las vacaciones serán de 23 días hábiles.

Los trabajadores que por razón de servicio deban disfrutar sus vacaciones fuera de los meses señalados o divididas en periodos, en compensación serán 31 días hábiles.

Nueva redacción del (3.5.9) El trabajador podrá optar por disfrutar la mitad del periodo en caso de desacuerdo (se redondea a 12 días).

Se podrá dividir el disfrute de las vacaciones en más de dos periodos de al menos 5 días consecutivos.

PERMISOS Y LICENCIAS

4.1. ASUNTOS PROPIOS

Ampliación del plazo hasta el 31 de enero.

Ampliación a diez días del plazo de solicitud.

Posibilitar la unión de moscosos a las vacaciones para completar semanas una vez al año.

Con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, los trabajadores con hijos a su cargo, podrán fraccionar en dos partes hasta 3 días por asuntos propios en total, para asistir a tutorías escolares o para asistir a reuniones de coordinación en centros educativos. Los trabajadores/as ante este tipo de permisos, deberán presentar la conveniente justificación del centro educativo.

El personal municipal tendrá derecho al disfrute de dos días de asuntos propios adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

4.2. PERMISOS RETRIBUIDOS

4.2.1. CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN

Se considera enfermedad grave:

1. Intervención quirúrgica con anestesia general.
2. Intervención quirúrgica con hospitalización.
3. Justificación del hospital que determine la gravedad.
4. Hospitalización de cuatro o más días.

Cualquiera de las opciones tendrá que ser justificada documentalmente.

- En los casos de familiares de primer grado los días correspondientes a los permisos se podrán disfrutar de forma continuada a partir de un día distinto del hecho causante, perdiéndose los días no disfrutados en caso de alta hospitalaria.
- Los días laborables se computarán atendiendo a los días que debería trabajar el solicitante según su cuadrante real incluidos los cambios de turno.
- Los días adicionales a los permisos por desplazamiento se concederán cuando el hecho causante se produzca fuera de la Comunidad de Madrid.
- Tendrán la misma consideración los familiares tutelados por resolución judicial, que los familiares de primer grado.
- Se equiparan los derechos de los distintos tipos de unidades de convivencia: matrimonios, parejas de hecho, y familias monoparentales.
- Permiso a partir del hecho causante o a partir del día siguiente en caso de haber finalizado su jornada laboral.

4.2.2. por causas familiares

1. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables cuando el hecho causante se produzca en la Comunidad de Madrid, y cinco días laborables cuando el hecho causante se produzca fuera de la Comunidad de Madrid.
2. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será dos días laborables cuando el hecho causante se produzca en la Comunidad de Madrid, y cuatro días laborables cuando el hecho causante se produzca fuera de la Comunidad de Madrid.
3. Por hospitalización de dos o más días de familiares de primer grado hasta tres días naturales.
4. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales cuando el hecho causante se produzca en la Comunidad de Madrid, y cuatro días naturales cuando el hecho causante se produzca fuera de la Comunidad de Madrid.
5. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal municipal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo

PREACUERDO 2.008 – 2.011 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes. Este permiso podrá ser acumulado en 15 días con comunicación al Servicio o en jornadas completas previa solicitud.

6. Por razones de guarda legal, cuando el empleado/a público tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrán el mismo derecho el personal municipal que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de afinidad o consaguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
7. Quince días laborables en caso de matrimonio o pareja de hecho.
8. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, nietos o hermanos. Se añadirán dos días más en caso de celebrarse fuera de la Comunidad de Madrid.
9. Un día natural para el trabajador o trabajadora en caso de nacimiento de nietos, con un día-adicional si se produce fuera de la Comunidad de Madrid.

4.2.3. Por maternidad, paternidad, lactancia y adopción

10. Paternidad (Legislación vigente).
11. Por lactancia de un hijo/a (Legislación vigente).
12. Por adopción o acogimiento internacional.- Si fuera necesario el desplazamiento previo de los padres adoptivos al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho además, a un permiso de hasta dos meses de duración en uno o varios periodos en función de la legislación del país de origen, percibiendo durante este periodo, exclusivamente las retribuciones básicas en el caso de funcionarios y por el personal laboral, la parte proporcional de salario en relación con el funcionario de la misma categoría profesional.
13. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal municipal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

4.2.4. Por violencia de Género

14. Por razón de violencia de género las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas municipales víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
15. Asimismo, las empleadas municipales víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo

PREACUERDO 2.008 – 2.011 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública o Tribunales competentes en cada caso.

4.2.5. Otros motivos

16. Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consulta médica del trabajador. También se concederá permiso para acompañar a un menor o dependiente a su cargo, así como a un familiar de primer grado, tanto al médico de cabecera como a las especialidades, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo. Se incluye la odontología privada de urgencia hasta un máximo de 3 veces por año.
17. Por el tiempo necesario para cubrir el horario escolar en el día que se diagnostique una enfermedad infecto-contagiosa que impida la asistencia al Centro Escolar a los hijos e hijas menores de 12 años.
18. El personal que tenga a su cargo hijas o hijos con diversidad funcional (al menos 33 % de discapacidad) podrá ausentarse por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, hasta un máximo de tres veces al trimestre.
19. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público, a que se refiere la Ley 8/1980 de 10 de marzo.
20. Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.
21. Un día natural para asistir a exámenes y pruebas obligatorias establecidas en estudios necesarios para la obtención de un título académico o profesional reglado. El personal que trabaje en turno de noche se le concederá este permiso en la jornada anterior al examen.

Todo lo no recogido en este apartado se estará a lo contemplado en la legislación vigente en esta materia, estudiándose la aplicación de los cambios legislativos por la Mesa General de Negociación.

4.3. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Supresión del 4.3.2 al modificar el 3.7.

3.7. REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

Ampliación a 12 años de la edad para el cuidado de menores y reducción desde 1/8 hasta la mitad de la jornada.

3.7.4. El personal que sustituya a quienes, como consecuencia de la guarda legal, tengan reducida su jornada, realizarán los turnos y horarios que el trabajador sustituido no cubra como consecuencia de su reducción.

4.4. EXCEDENCIAS ESPECIALES

4.4.5. Se reconoce la excedencia por cooperante internacional con reserva de puesto hasta 4 años y por periodos mínimos de 6 meses.

4.8. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de

PREACUERDO 2.008 – 2.011 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

INGRESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO

Se reservará un 5 % del total de plazas convocadas en la O.P.E. para personas con discapacidad.

9.2. PROCESOS SELECTIVOS DE O.P.E.

Las Secciones Sindicales participaran en las bases y convocatorias.

9.3. PROCESOS SELECTIVOS INTERNOS

Compromiso de que exista en 2010 una regulación y aplicación inmediata de la Promoción Cruzada, y un diseño de la Promoción Horizontal.

9.4. TRASLADOS Y PERMUTAS

Regulación de la Movilidad Funcional con garantías para el trabajador para 2010.

9.5. CONTRATACIÓN EVENTUAL

Se diseñarán procesos que permitan la convocatoria de bolsas de trabajo polivalentes.

Nueva redacción del 9.5.3. Las vacantes de larga duración, excedencias, maternidad y similares se cubrirán de acuerdo a las necesidades del servicio, informando de ello a la representación sindical en el plazo máximo de 3 meses.

FORMACIÓN

Durante la vigencia del Convenio el Fondo anual de Formación será de 51.000 €.

Compensación del desplazamiento en transporte público para la formación obligatoria fuera de nuestro municipio.

Reconocimiento de prioridad en la formación a los trabajadores que se hayan ausentado por causas familiares durante periodos de larga duración o hayan sido excluidos por necesidades del servicio.

SALUD LABORAL

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Por la Parte Social el Comité de Seguridad y Salud contará con 9 Delegados de Prevención designados por y entre los representantes del personal.

Actualización el apartado 7.3.8. Las 50 horas al mes adicionales para los 9 Delegados de Prevención se distribuirán entre las secciones sindicales en función de su representación. Para el periodo 2008 a 2011: 17 CC.OO., 17 UGT, 6 CGT, 5 CSI-F y 5 CPPM.

El Comité de Seguridad y Salud se encargará de los protocolos de prevención de los diferentes tipos de acoso.

Compromiso de aprobación del Plan de Prevención durante 2010 y de los procedimientos básicos del sistema de gestión de la Prevención.

SEGURIDAD

Implantación de planes de emergencia y autoprotección, así como actualización de las evaluaciones de riesgos de acuerdo con el Plan de Prevención que se apruebe.

Revisión permanente de los trabajos individuales tanto en la calle como en instalaciones.

Se intensificará la coordinación de las actividades de otras empresas en materia de seguridad. Esta intensificación se planificará a través del Comité de Seguridad y Salud

PROTECCIÓN DEL PERSONAL CON ALTERACIONES DE SUS CAPACIDADES PSICOFÍSICAS.

10.4.1.- Todo trabajador podrá solicitar un cambio de puesto de trabajo o adaptación del propio puesto, alegando motivos médicos para lo cual presentará la documentación pertinente, que será evaluada por el Servicio de Prevención.

En primer lugar se procurará la adaptación del puesto y en caso de no ser posible el cambio se llevará a efecto mediante el correspondiente decreto adecuando otro puesto vacante a sus condiciones, percibiendo las retribuciones que correspondan al nuevo puesto. En caso de discrepancia resolverá el Comité de Seguridad y Salud.

El Ayuntamiento facilitará al empleado/a la formación profesional necesaria para la adaptación a su nuevo puesto de trabajo. La adscripción tendrá carácter definitivo salvo que el Servicio de Prevención determine que la alteración de la capacidad psicofísica es reversible, en cuyo caso realizará una adscripción temporal, que será objeto de revisión con una periodicidad mínima anual.

10.4.2.- Aquellos trabajadores que hayan obtenido en la Comisión de Evaluación de Incapacidades, el reconocimiento del derecho al percibo de la pensión del grado de Invalidez Permanente Total para el puesto de trabajo habitual, podrán optar, en el plazo de tres meses, entre ser destinado a otro puesto vacante que reúna las condiciones adecuadas a su situación o percibir una indemnización.

Las indemnizaciones para 2009 serán las siguientes:

- Hasta 40 años : 25.000 €.

PREACUERDO 2.008 – 2.011 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

- De 40 a 50 años : 20.000 €.
- De 50 a 60 años : 15.000 €.
- De 60 a 65 años : 10.000 €.

Durante la vigencia del Convenio / Acuerdo Colectivo a partir de 2010 serán actualizadas cada año según la tasa interanual del IPC noviembre sobre noviembre.

La indemnización de 60 a 65 años sólo podrá percibirse en el caso de que el afectado no pudiera jubilarse anticipadamente por no reunir los requisitos. En cualquier caso no podría acogerse a las dos indemnizaciones que se plantean en los apartados de “Capacidad Disminuida” y “Jubilación Voluntaria” a la vez.

10.4.3.- En las situaciones en que la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanzara los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios de prevención deberán estudiar la adecuación del trabajador afectado a su puesto de trabajo. En caso de riesgo para la salud del trabajador, debidamente acreditado por dichos servicios, se colocará al trabajador en un puesto adecuado a su situación, si lo hubiere, abonándosele el índice salarial correspondiente al nuevo puesto.

10.4.4.- Todo trabajador que, agotado el plazo máximo de incapacidad temporal que establezca la legislación, pase a la situación de incapacidad permanente y previa presentación del parte médico de alta de incapacidad temporal por propuesta de invalidez, recibirá una indemnización equivalente a la cantidad que dejara de percibir, de tal forma que se garantice el 100 % de sus percepciones económicas, excluida la disponibilidad a partir de los tres meses, hasta la fecha en que recaiga la Resolución de la Comisión de Evaluación de Incapacidades de la calificación de incapacidad permanente en el grado que corresponda.

ROPA DE TRABAJO

Cada dos años se procederá a la revisión y adecuación del Cuadro de Ropa y plazos de entrega.

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y

DERECHOS SINDICALES

Se adaptará este apartado a lo establecido en la legislación vigente. Con la mención expresa que son las Secciones Sindicales a través de la MGN del Ayuntamiento y sus Organismos autónomos las que tienen la legitimidad para negociar y por lo tanto para el seguimiento de los correspondientes acuerdos.

Además de los Órganos legales de Representación Unitaria se constituirá un Órgano de Coordinación conjunta denominado “Asamblea de Representantes” que provisionalmente ejercerá las competencias del antiguo Comité de Trabajadores que no sean expresamente a la Mesa General de Negociación (MGN).

La organización y las normas de funcionamiento de esta Asamblea de Representantes se llevará a cabo por la secciones sindicales con implantación en el Ayuntamiento y/o sus OO.AA.

MODELO DE MESAS

De la MGN dependen las siguientes comisiones:

03/04/2009

Pág. 13 de 18

PREACUERDO 2.008 – 2.011 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

COMISION DE IGUALDAD

Carácter paritario 7 personas de cada parte.

Esta comisión tendrá como primera encomienda la elaboración de un reglamento de funcionamiento y un plan de trabajo para el cumplimiento de los términos establecidos en el Preámbulo de este Acuerdo.

COMISIÓN TÉCNICA PERMANENTE DE V.P.T.

Constitución de la Comisión de VPT

- Como órgano técnico de la MGN funcionará una Comisión de Valoración que estudiará el mantenimiento y adecuación de la misma, el catálogo de puestos de trabajo, y las reclamaciones de los trabajadores por este asunto.
- Será designado un Secretario/a de la Comisión de VPT que podrá ser un miembro de la misma comisión o un empleado/a del Departamento de Organización y Personal con voz pero sin voto.

Funciones Generales

- Estudia Valoraciones, reclamaciones y funciones de los puestos y factores del Manual, así como la elaboración del nuevo Manual de Valoración
- Composición : 7 miembros de la parte social.
- Sus propuestas se aprueban en la MGN.

COMISIÓN TÉCNICA PERMANENTE DE EMPLEO

Le compete el estudio de las siguientes materias: Composición de la OPE, bases generales, Promoción Interna y Traslados, Desempeños provisionales, Jubilación anticipada, Bolsas de Empleo, reorganización y funcionamiento de los Servicios

Composición : 3 por los mayoritarios y 1 por los minoritarios.

Sus propuestas se aprueban en la MGN

COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA, SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL ACUERDO DE LA MGN PARA 2008 - 2011.

Competencias

- Desarrollo de los pactos
- Ejecución de las disposiciones transitorias
- Interpretación de textos y acuerdos

Composición

- Solo los sindicatos firmantes
- 2-3 por los mayoritarios
- 1-2 por los minoritarios
- “Voto” ponderado

De esta Comisión dependerían a su vez las Comisiones Técnicas que se organicen para estudiar y valorar los temas que afecten a áreas o servicios determinados, con la siguiente características:

PREACUERDO 2.008 – 2.011 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

- Análisis y estudio de la organización y recursos
- Propuestas de mejora del Servicio

Composición de 7 personas por parte de las secciones sindicales firmantes.

Sus propuestas se aprueban en la Comisión Paritaria de Seguimiento

7.2.3. Servicios mínimos

En caso de Asambleas Generales, los Servicios Mínimos en la Policía Local estarán compuestos por dos patrullas, un agente en Centro de Control y otro en Plana Mayor. Cuando coincida la asamblea con periodo y horario escolar una patrulla adicional para paso de colegios.

7.3. Horas sindicales

Disposición de horas sindicales de cada Sección Sindical para asistencia a Congresos, cursos sindicales o actividades orgánicas del sindicato de los afiliados no delegados, con solicitud previa de al menos 15 días.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

El personal que, a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo/ Convenio, se encuentre disfrutando, conforme a lo previsto en normativas convencionales anteriores, permisos regulados en el capítulo IV de este Acuerdo/Convenio, continuara su disfrute conforme a aquella regulación anterior bajo la que le fue concedido.

D.T. 1.- OEP 2009/2006

Con carácter inmediato revisión del Acuerdo del Desarrollo de la OPE 2006 y Negociación de la OPE 2009

Consolidación de los empleos ligados a subvenciones de larga duración: Médico, Psicólogo, Auxiliar Administrativo, Ingeniero de Caminos y Trabajador Social.

D.T. 2.- GRATIFICACIONES DE FIESTAS

Establecimiento durante 2009 de las gratificaciones por Fiestas Locales para el año 2010 y 2011 **al personal implicado en su organización** y desarrollo, identificando: puestos, funciones, obligaciones y horarios.

D.T. 3.- LOCALES SINDICALES

Compromiso de estudio y aprobación de una nueva ubicación de los locales sindicales si durante el mandato se produjeran traslados definitivos de concejalías o departamentos ubicados en locales de la zona del casco.

D.T. 4.- ANTIGÜEDADES

En octubre de 2009 se abrirá un periodo de 1 mes para presentar las solicitudes de reconocimiento de servicios prestados por parte del personal interino laboral para calcular el impacto económico. Si existen créditos sobrantes del Fondo Adicional se aplicará a partir del 1 de enero de 2010 y en caso contrario se acordará una fecha de devengo posterior en función de los recursos disponibles.

ANEXOS

ANEXO I.-

ÍNDICES SALARIALES

Actualización de las tablas de los índices salariales.

En el primer trimestre del año se actualizarán los índices y la asignación de puestos a cada uno de ellos.

TRIENIOS

Actualización de las tablas de los trienios.

ANEXO IV.-CUADROS HORARIOS ANUALES

1.-OFICINAS MUNICIPALES

Fijación de horario para las limpiadoras.

12.- DEPORTES

Se planificará con carácter general el cierre de las instalaciones deportivas los días 24 (excepto una instalación por la mañana), 25 y 31 Diciembre, 1 y 6 de Enero y 1 de Mayo. En caso de existir algún evento excepcional que haga necesaria su apertura se computará a efectos de disponibilidad.

ANEXO VII. REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE LA RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS

Acreditación mediante Certificaciones anuales de los desempeños provisionales realizados.

Acuerdo de reorganización del Servicio antes del 1 de enero de 2010.

ANEXO VIII. REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE LA POLICÍA LOCAL

Revisión del Anexo VIII durante la vigencia del convenio.

Aprobación de un Reglamento de 2ª actividad, con provisión de puestos de trabajo, a aplicar a partir de 2010.

Se abonará 10 € /día a los cabos y agentes por la realización efectiva de la Jefatura de Servicio.

Se definen como unidades exentas del turno de noche: Educación Vial, Policía Tutor, Vehículos Abandonados y Plana Mayor.

Establecimiento de la prioridad para trabajar en las Fiestas Locales por cuadrante rotatorio de antigüedad.

Se facilitará el vehículo policial si hay disponibilidad para la asistencia a los cursos del ISES, exceptuando los agentes-opositores durante el proceso selectivo.

PREACUERDO 2.008 – 2.011 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

Se autorizará el cambio de turno 1 vez al año para el acceso a los cursos de formación. La solicitud deberá presentarse con la máxima antelación posible, y en todo caso en 48 horas desde la notificación.

Incremento de la compensación económica por asistencia a juicios, aplicando el I.P.C. real desde 2.008 y aumento del tope de juicios a 35 por año.

ANEXO XI. ACUERDO BOLSA DE TRABAJO

PRIMERO.- Se creará una lista de espera en cada uno de los procesos selectivos realizados, que servirá para cubrir las necesidades que en cada momento se tengan.

Cada lista tendrá dos bolsas de trabajo que se utilizarán de acuerdo al procedimiento detallado más abajo.

El Ayuntamiento y sus OO. AA. son una única empresa con excepción de los procesos selectivos para jubilaciones a tiempo parcial.

Las listas de espera de los distintos procesos selectivos, estarán configuradas por todos los aspirantes que, habiendo superado las pruebas, no obtuvieron plaza directamente.

SEGUNDO.- En lo relativo al acceso de personas con discapacidad al empleo público se estará a los criterios que establezcan las leyes y disposiciones en vigor.

TERCERO.- Si durante la vigencia de una de las listas de espera de un puesto se produjera otra igual como consecuencia de un nuevo proceso selectivo, ésta última tendrá prioridad sobre la anterior, anexándose la más antigua al final.

Los opositores que se encuentren en dos listas diferentes del mismo puesto, serán eliminados de la lista más antigua.

CUARTO.- PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

Para la contratación de los distintos puestos de trabajo, en función de sus características, se empleará el siguiente procedimiento:

La comunicación para cubrir las distintas necesidades se producirá por orden de puntuación de mayor a menor siguiéndose un turno rotativo de llamadas, de modo que concluido los seleccionados en las listas, se llamará de nuevo al primero, teniendo en cuenta siempre las siguientes consideraciones:

1.-LISTA DE LARGA DURACIÓN (para contratos de 1 año o más de un año: interinidad de OPE, jubilación total o parcial, excedencia de un año, baja definitiva y similares)

Solo se llamará al personal integrante de una bolsa que ya esté contratado por lista de Larga Duración si se propone ascenso del grupo de clasificación profesional.

En caso de rechazarse una oferta de trabajo, se perderá el lugar de la lista que ocupa, situándose en el último puesto. Un segundo rechazo supondrá su eliminación en la lista. En ambos casos se exceptúan los siguientes supuestos:

- 1.- Si existe motivo grave que pueda justificar su rechazo: IT por accidente laboral o IT por enfermedad común superior a 15 días, maternidad y similares.
- 2.- Cuando se ofrezca un contrato de menos de un año a jornada completa.

2.- LISTA DE CORTA DURACIÓN (para contratos de menos de 1 año : baja por enfermedad o accidente laboral, permiso no retribuido, vacaciones, etc.)

PREACUERDO 2.008 – 2.011 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

En caso de rechazarse una oferta de trabajo, se perderá el lugar de la lista que ocupa, situándose en el último puesto. Un segundo rechazo supondrá su eliminación en la lista, excepto si existe motivo grave que pueda justificar su rechazo: IT por accidente laboral o IT por enfermedad común superior a 7 días, maternidad y similares.

QUINTO.- VIGENCIA. Las listas tendrán una vigencia de 24 meses a partir del día siguiente a la publicación de la lista definitiva de aprobados/as. Esta vigencia será prorrogable, como máximo para un año más por necesidades perentorias, y previo acuerdo con la mayoría de la representación sindical.

SEXTO.- VALIDEZ. Solamente tendrán validez para los puestos para los que se hayan presentado. Con carácter excepcional y ante la no disponibilidad de listas adecuadas, se utilizaría una de estas listas para puestos similares, previo acuerdo con la mayoría de la representación sindical.