

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SANTO TOMÉ (JAÉN)

- 1753** *Modificación del Acuerdo Económico y Social para el personal funcionario y Convenio Colectivo para el personal laboral.*

Anuncio

Don Francisco Jiménez Noguerras, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Santo Tomé (Jaén).

Hace saber:

Que por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el pasado día 10 de noviembre de 2016 en el punto 11 del Orden del Día “Aprobación del Acuerdo Económico y Social del Personal Funcionario y del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santo Tomé” fue adoptado acuerdo de aprobación del Acuerdo Económico y Social para el Personal Funcionario, así como el Convenio Colectivo del Personal Laboral de este Ayuntamiento.

Remitida copia del acuerdo de aprobación, así como del Acuerdo Económico y Social para el Personal Funcionario y del Convenio Colectivo para el Personal Laboral, a la Subdelegación del Gobierno en Jaén, ésta mediante escrito de fecha 03 de enero de 2017, envía requerimiento a este Ayuntamiento para la modificación de determinados artículos de ambos textos por cuanto su contenido estima no resulta ajustado a derecho por los motivos que en los fundamentos de derecho del escrito se indican.

El Pleno Municipal, por unanimidad, que representa el quórum de la mayoría absoluta legal, y a requerimiento de la Subdelegación del Gobierno, acuerda efectuar las siguientes modificaciones en el Acuerdo Económico y Social del Personal Funcionario y el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santo Tomé:

A) Modificaciones que se producen en el Acuerdo Económico y Social del Personal Funcionario:

- Artículo 1º.- En la primera línea se añade la palabra funcionario, y debe de decir el presente acuerdo será de aplicación al personal funcionario.

- Artículo 2º.- Se suprimen los párrafos segundo y tercero.

- Artículo 4º.- En el primer párrafo se suprime:”cuya obligatoriedad viene establecida en el artículo 85.1 del real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Artículo 7º.- Se suprimen los párrafos segundo y tercero.

- Artículo 8º.- Se suprime el párrafo cuarto.

- Artículo 11º.- En el párrafo primero se suprime la frase: o en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores. En el párrafo cuarto se suprime la frase: o en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores.

- Artículo 14º.- Se suprimen los párrafos primero, segundo y tercero.

- Artículo 18º.- En el primer párrafo se suprime la expresión: o situación asimilada.

- Artículo 19º.- En el cuarto párrafo se suprime la expresión: con carácter indefinido y.

- Artículo 27º.- Se suprime el segundo párrafo.

- Artículo 28º.- En el cuarto párrafo se suprime la expresión: salvo que hayan sido impuestas por necesidades en cuyo caso la suma de los períodos será de 40 días naturales. Se suprime también el último párrafo de este artículo.

- Artículo 30º.- Se suprime apartado 3.- Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años, 3 días naturales. El apartado 5 se suprime entero y queda redactado así: Por traslado de domicilio sin cambio de residencia 1 día. En el apartado 8 donde dice dieciséis meses debe de decir doce meses.

- Artículo 35º.- En el tercer párrafo se añade la expresión: siempre que no sea monetario.

- Artículo 40º.- Se suprime entero ya que lo previsto en él es de aplicación al personal laboral y no al personal funcionario.

- Artículo 41º.- Se suprime entero ya que lo previsto en él es de aplicación al personal laboral y no al personal funcionario.

- Artículo 47º.- Se suprime el tercer párrafo.

- Artículo 64º.- En el primer párrafo a continuación de la palabra premios, se añade la expresión: siempre que no sean monetarios.

- Disposición Adicional Tercera.- Queda suprimida íntegramente la disposición adicional tercera que hace referencia a la funcionarización del personal laboral.

B) Modificaciones que se producen en el Convenio Colectivo del Personal Laboral:

- Artículo 27. Jornada de trabajo en período estival y festivo. Se suprime el siguiente párrafo. "Feria: Un día libre además del de fiesta local para la feria".

- Artículo 28.- Vacaciones. Del siguiente párrafo: "Se podrá solicitar el fraccionamiento en dos períodos cuya suma total será de 30 días naturales, salvo que hayan sido impuestas por necesidades en cuyo caso la suma de los períodos será de 40 días naturales", se suprime la frase. "Salvo que hayan sido impuestas por necesidades en cuyo caso la suma de los dos períodos será de 40 días naturales".

- Artículo 30.- Permisos retribuidos: Se suprime apartado 3.- Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años, 3 días naturales. El apartado 5 se suprime entero y queda redactado así: Por traslado de domicilio sin cambio de residencia 1 día. En el apartado 8 donde dice dieciséis meses debe de decir doce meses.

- Disposición Adicional Tercera.- Queda suprimida íntegramente la disposición adicional tercera que hace referencia a la funcionarización del personal laboral.

Asimismo, y por unanimidad, que representa el quórum de la mayoría absoluta legal, el Pleno Municipal, y una vez revisado por la Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda efectuar las siguientes modificaciones en el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santo Tomé, quedando redactados los artículos o párrafos de artículos afectados como sigue:

En el artículo 4.- Igualdad de oportunidades y no discriminación. El párrafo primero queda redactado de la siguiente manera: Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, dando cumplimiento a lo establecido en el Plan de Igualdad aprobado por el Excmo. Ayuntamiento de Santo Tomé con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a profundizar en los instrumentos normativos que regulan las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Santo Tomé y acabar, progresivamente, con los agravios comparativos entre los mismos (funcionarios y laborales), para alcanzar una homogeneización real y efectiva de la situación laboral y retribuciones, atendiendo especialmente al principio de “a igual trabajo, iguales condiciones económicas”.

En el artículo 6.- Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación. El apartado f) queda redactado de la siguiente manera: Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el convenio y en las normas legales de aplicación.

En el artículo 7.- Acuerdos de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio. Los párrafos segundo y tercero quedan redactados de la siguiente manera: De no existir acuerdo en la resolución de algún conflicto, o en la interpretación de algún artículo del presente convenio, se recurrirá a la mediación o arbitraje del SERCLA.

Ratificados dichos acuerdos, en su caso, por el Pleno, serán remitidos a la autoridad laboral para su depósito, a través de los mecanismos habilitados para tal efecto.

En el artículo 11.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El párrafo primero queda redactado de la siguiente manera: Los Órganos Competentes del Ayuntamiento de Santo Tomé, así como en su caso los representantes sindicales, podrán proponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficacia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes, acogiendo siempre a lo más beneficioso para el/la trabajador/a.

En el artículo 16.- Principios Generales. El último párrafo queda redactado así: Los puestos vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de la organización de los recursos humanos, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y siguiente orden:

En el artículo 19.- Oferta de Empleo Público. El último párrafo queda redactado así: En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, según lo establecido en el Art. 59 del Título IV Capítulo I del EBEP.

En el artículo 28.- Vacaciones. El antepenúltimo párrafo queda redactado así: Los trabajadores/as de este Ayuntamiento que estando de baja médica laboral por accidente, baja por maternidad o por alguna de las causas establecidas en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, y coincida esta situación con el período vacacional, verán interrumpido este período y se pospondrá una vez finalizada la situación que le impedía estar activo, el trabajador podrá disfrutar del resto de vacaciones una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado, buscando la fecha que el servicio lo permita y tras acuerdo del trabajador/a afectado y la Corporación.

En el artículo 32.- Excedencias. Todo el artículo queda redactado así: Las excedencias se adecuarán a lo dispuesto en el artículo 46 del RDL 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia deberá realizarse con dos meses de antelación, excluyéndose aquellos casos de urgencia.

La petición de excedencia deberá ser resuelta por la Corporación en un plazo máximo de un mes.

En el artículo 40.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo. El último párrafo queda redactado así: Excedencias previstas en el artículo 46 del ET., con los efectos legales pertinentes.

En el artículo 41.- Extinción. Todo el artículo queda redactado así: El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores:

El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados

automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.

f) Por jubilación del trabajador.

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51.

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.

i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

k) Por despido del trabajador.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

En el caso de despido disciplinario, se estará a lo dispuesto en los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 96.2) del Estatuto Básico del Empleado Público, procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

En el artículo 59.- Ayuda familiar por defunción o invalidez. El segundo párrafo queda redactado así: En caso de invalidez permanente el/la trabajador/a tendrá derecho a la misma retribución que en caso de defunción.

En el artículo 64.- Antigüedad en el puesto de trabajo. El último párrafo queda redactado así: El reconocimiento a que se refiere este artículo, será decidido en Mesa General de Negociación con carácter general para tod@s l@s trabajadores/as.

En el artículo 69.- Delegados de prevención. Todo el artículo queda redactado así: El delegado de prevención, estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene serán las siguientes:

Promover en el centro de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene.

Estudiar y promover en el centro de trabajo las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los empleados públicos.

Tramitar expedientes de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Si el riesgo de accidente fuera inmediato, la paralización de las actividades laborales podrá ser acordada por la decisión de la mayoría de sus miembros, dando cuenta a la Corporación Municipal, quien resolverá al respecto.

Estudio y elección del tipo y número de uniformes necesarios para los distintos tipos de trabajo, oída la parte afectada.

Promover la realización de reconocimientos médicos para todos los funcionarios del Ayuntamiento.

- En el artículo 76.- Protección de empleados/as especialmente sensibles. En el primer párrafo donde dice "actitud" debe decir "aptitud".

En el artículo 77.- Todo el artículo queda redactado así: La graduación de faltas y sanciones aplicables al personal sujeto al presente Acuerdo será la tipificada en los artículos 93 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa que resulte de aplicación.

En el artículo 78.- Derechos individuales. El segundo párrafo queda redactado así: El antiguo a) esta quitado porque es exclusivo de funcionarios

En el artículo 83.- Derecho sindical. Los párrafos segundo y tercero quedan redactado así: Asimismo en lo referente a materia de representantes sindicales y elección de l@s mism@s, se estará a lo dispuesto en el Título II 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.

El derecho a reunión de los representantes de los trabajadores es el recogido en el artículo 46 del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el artículo 85.- Garantías sindicales. El primer párrafo queda redactado así: 1.-Los miembros de los órganos de representación como representantes legales de los Empleados/as dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, y, además, de las siguientes:

En el artículo 86.- Secciones Sindicales. El primer párrafo queda redactado así: 1. Los empleados afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo, en los términos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las Secciones Sindicales serán únicas a todos los efectos.

Santo Tomé, a 18 de Abril de 2017.- El Alcalde-Presidente, FRANCISCO JIMÉNEZ NOGUERAS.