

ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO/ACUERDO DE FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE RIVAS-VACIAMADRID


En Rivas-Vaciamadrid, a 18 de marzo de 2.014

REUNIDOS



CGT

De una parte , en representación de la corporación , **D.Pedro del Cura Sánchez, Alcalde-Presidente.**



UGT

Y de otra, por los Sindicatos con representación en el Comité de Empresa y Junta de Personal : **CCOO,UGT,CGT,CPPM y CSIF** ,cuyos representantes se identifican en rúbrica del presente.


Ambas partes, de común acuerdo,

MANIFIESTAN



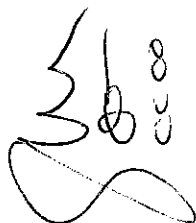
CPPM

Primero .- Que con fecha 17 de marzo de 2.014 se firmó entre la representación sindical y la Corporación acuerdo de modificación puntual de algunos aspectos del Convenio Colectivo y Acuerdo de Funcionarios 2.008-2.011, sin perjuicio de dejar para una negociación posterior el resto de aspectos del Convenio.

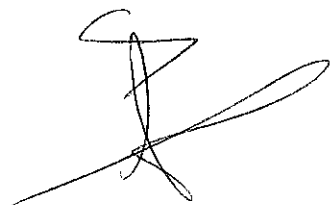


CSIF

Segundo .- Que se ha advertido error material en el texto del acuerdo aprobado y que ha de ser elevado al Pleno de la Corporación en el siguiente sentido :



CCOO



Dónde dice :

“ III.- REMUNERACIONES

Durante el periodo de vigencia del Convenio las retribuciones experimentarán los incrementos previstos para el Capítulo I por el Plan de ajuste aprobado por el Pleno Municipal.

Su distribución será negociada con los representantes sindicales y será destinada a conceptos salariales y a la carrera profesional”

Debe decir :

“ III.- REMUNERACIONES

Durante el periodo de vigencia del Convenio las retribuciones experimentarán los incrementos que permita el marco presupuestario legal para cada anualidad ,con el objetivo de tender a lo previsto para el Capítulo I por el Plan de ajuste aprobado por el Pleno Municipal si existe cobertura normativa al respecto”.

Su distribución será negociada con los representantes sindicales y será destinada a conceptos salariales y a la carrera profesional”

Y en prueba de conformidad,sin variar ni modificar ningún aspecto del acta de 17 de marzo ni resto del acuerdo , firman la presente y el Anexo que contempla el texto definitivo del acuerdo tras su subsanación en lugar y fecha señalados en el encabezamiento .

Por el Ayuntamiento:



Fdo.: Pedro del Cura Sánchez

Por CCOO:



Por UGT :



Por CGT:



CGT

Por CPPM : 1000 *MARIN VARGAS*



Por CSIF :





ACUERDO NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA MODIFICACION PARCIAL DE DETERMINADOS ASPECTOS DEL CONVENIO COLECTIVO Y ACUERDO DE FUNCIONARIOS.

I.- JORNADA DE TRABAJO

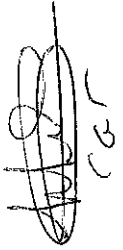
La jornada anual de trabajo será con carácter general y en cómputo anual de 1650 horas, de las cuales 100 horas se destinarán a la formación para el empleo del / de la trabajador/a, con objeto de la mejora de los Servicios Municipales.

La formación se desarrollará desde la Plataforma de Intranet Municipal, estableciéndose los recursos y métodos al efecto, que no pueden suponer incrementos de costes de formación adicionales.

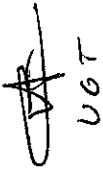
Adicionalmente, aquellos/as trabajadores/as que implementen el horario diario de trabajo con 10 minutos suplementarios hasta completar 30 horas o complementen su formación con la realización de 30 horas/año fuera de la jornada laboral, podrán compensar las horas así dedicadas con horas de trabajo efectivo en un día más de vacaciones a determinar de acuerdo con las necesidades del Servicio, mas el derecho a disfrutar de una semana libre, de forma ininterrumpida, en el periodo comprendido entre el 22 de diciembre de un año y 11 de enero del siguiente. No obstante, cuando por necesidades del servicio un/a trabajador/a no pudiera compensarlas en ese periodo, y con autorización expresa del responsable del servicio o departamento, podrá compensarlo hasta el 31 de enero.

El día adicional de vacaciones así determinado no podrá acumularse a la compensación de jornada de los días 22 de diciembre a 11 de enero del año siguiente.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior se homologa aquella formación que, fuera del Plan de Formación Municipal, pueda estar cursando el/la trabajador/a que tenga carácter de reglada o reconocida por centro oficial o debidamente homologado y no reglada pero cuyo contenido esté relacionado con el puesto de trabajo. En cualquier caso será la comisión de formación la que evalúe los cursos que se acrediten a tal efecto.



CGT



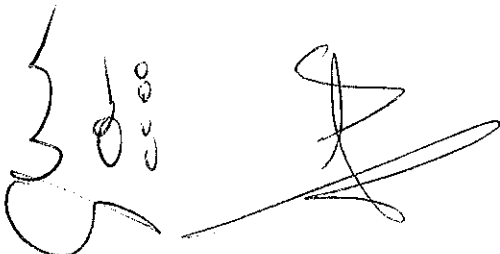
UGT



CCP



CSIF



CCOO



II.- ACCION SOCIAL

El Ayuntamiento mantendrá en sus presupuestos una cuantía equivalente al 3% de la masa salarial del año anterior destinada a fondo de acción social. Esta cantidad se repartirá "per cápita" entre todos/as los/as trabajadores/as, independientemente de su condición de funcionario (de carrera o interino) o laboral (fijo o temporal), si bien en el caso de interinos y laborales temporales se deberá acreditar una antigüedad mínima en el puesto de dos años de manera interrumpida, debiendo ser destinada a una serie de conceptos asistenciales:

- Seguro Colectivo de Asistencia Sanitaria o Seguro de Reembolso de Gastos Médicos.
- Seguro de Vida
- Ayudas al Estudio.
- Ayudas para gastos de prótesis, odontología, ortodoncia, etc.
- Plan de Pensiones.
- Ayuda de natalidad de 100 € por nacimiento o adopción.
- Ayuda por matrimonio de 100 €.
- Abono de dos pagas extras por jubilación.
- Ayuda fija mensual de 50 € por hijo con minusvalía superior o igual al
- 33%

Estos conceptos se repartirán de acuerdo con el siguiente criterio :

1º .-Seguro Médico de Asistencia Sanitaria o Reembolso de Gastos a elegir .Siendo la cobertura para personal funcionario de carrera, laboral fijo o indefinido, funcionarios interinos de mas de dos años de antigüedad en el puesto de trabajo y personal laboral temporal con una antigüedad superior a dos años y sus hijos/hujas menores de 14 años.

2º .-Seguro de Vida con una indemnización de 42.070,84 euros en caso de muerte o invalidez permanente y absoluta, doble capital si el fallecimiento o invalidez absoluta es por accidente, y triple si es por accidente de circulación.

3º -El restante a repartir en resto de conceptos de ayudas sociales.

III.- REMUNERACIONES

Durante el periodo de vigencia del Convenio las retribuciones experimentarán los incrementos que permita el marco presupuestario legal para cada anualidad ,con el objetivo de tender a lo previsto para el Capítulo I por el Plan de ajuste aprobado por el Pleno Municipal si existe cobertura normativa al respecto.

Su distribución será negociada con los representantes sindicales y será destinada a conceptos salariales y a la carrera profesional.

IV.- CARRERA PROFESIONAL

Se promoverá la carrera profesional horizontal vinculada a la evaluación del desempeño, entendiéndose por carrera horizontal la progresión de grado, categoría, nivel u otro concepto análogo sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

Se establecerá un reglamento de evaluación del desempeño, para todos los empleados/as públicos, en el que se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, y el resultado de la evaluación del desempeño cuyos criterios generales serán negociados para su aplicación.

Se valorará específicamente el cumplimiento del Plan de Formación Municipal así como cualquier otra formación formal o no formal, de cualquier nivel desarrollada por el empleado público en el periodo cuatrienal anterior.

Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

El procedimiento y los órganos competentes para valorar la carrera horizontal se determinarán en función del nivel de responsabilidad y dificultad técnica de la categoría, escalón u otro concepto análogo, al que se vaya a progresar.

Al resultado de esta evaluación quedará vinculado el incremento en términos económicos de retribuciones en el equivalente a un nivel del complemento de destino.

V – PERMISOS Y VACACIONES.

1º.- Asuntos particulares: 5 días, o aquellos superiores que por modificación legal se determinen.

Este permiso se incrementará en los días que correspondan y consolidados por antigüedad devengados a fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 20/2012: 15 de julio de 2012.

2º.- Por causas familiares, entendiéndose en todo caso el carácter finalista de los permisos:

2.A .- 20 días naturales en caso de matrimonio

2.B .- 3 días hábiles en caso de fallecimiento, intervención quirúrgica, enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes hasta segundo

grado de consanguinidad o afinidad ampliable a cinco días sí el hecho sucede fuera de la localidad.

A los efectos de esta disposición se entiende por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes acreedora del derecho al permiso aquella que reúna alguno de los siguientes requisitos:

- La que requiera ingreso hospitalario en Planta.
- Aquella que, aun no requiriendo ingreso hospitalario, requiere atención en urgencias y seguimiento hasta el alta médica en los cinco días posteriores a la atención hospitalaria.
- Aquellas pruebas diagnósticas invasivas (punciones, cateterismos, etc) o tratamientos terapéuticos invasivos (quimioterapia, radioterapia, diálisis, etc) que requieren baja médica o reposo por prescripción facultativa superior a dos días. En estos casos se aplicará lo previsto en los dos párrafos anteriores.
- No obstante, en estos casos no se podrán acumular permisos por este con otras causas anteriormente enumeradas.

A los efectos de este artículo no se considerarán accidentes o enfermedades graves:

- Las curas ambulatorias
- Las asistencias a urgencias hospitalarias con alta simultánea, salvo que vengan acompañadas de informes médicos complementarios o el propio informe de urgencias que justifiquen que, aun existiendo alta hospitalaria, no existe alta médica.
- Aquellas enfermedades calificadas como crónicas que por el Sistema Nacional de Salud, salvo en los episodios o brotes de las mismas que requieran de atención médica en los términos previstos para los supuestos acreedores del permiso anteriormente enumerados.

2.C .- 1 día hábil por fallecimiento, intervención quirúrgica, enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, ampliable en un día mas si el hecho sucede fuera de la localidad. A efectos de determinar los conceptos intervención quirúrgica, enfermedad grave, accidente y hospitalización se estará a lo dispuesto en el supuesto anterior.

2.D .- 1 día hábil por nacimiento de nietos o sobrinos.



2.E.- 1 día hábil por matrimonio de hijos, hermanos, nietos o padres.

2.F.- 2 días hábiles por traslado de vivienda habitual.

A estos efectos se equipara el concepto de matrimonio con el de pareja de hecho, si bien en este caso se requerirá acreditación documental mediante certificado de inscripción en registro público de uniones de hecho o , en su defecto, mediante certificado de empadronamiento con antigüedad de convivencia mínima de un año.

3º.- Vacaciones : 22 días hábiles retribuidos/año.

4º.- Premios de compensación de jornada por antigüedad: Sin perjuicio del respeto a los derechos adquiridos, se establecerán los siguientes premisos por antigüedad :

4.1.- Vacaciones : Compensación de una jornada standard de trabajo a partir del 15º año de antigüedad, a los que se añadirá un día mas por cada 5 años de servicio.

4.2.- Asuntos propios : Compensación de dos jornadas de trabajo standard a partir del sexto trienio , adicionalmente una jornada mas a partir del octavo trienio cumplido.

Todos los puntos no negociados en el presente acuerdo y que no modifiquen los derechos reconocidos en el Convenio 2008-2011, se mantendrán, pendientes de ser negociados posteriormente; así mismo se mantendrá el acuerdo firmado relativo a las I.T.

UGT
PRH.
CGT
A large handwritten signature is present below the other initials.