



Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

N/REF.: SECRET. RPS/aiaj PLENO NÚM. 07/2017

DON RAFAEL PEÑA SUÁREZ, SECRETARIO ACCIDENTAL DEL ILTRE. AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE INGENIO. (Decreto núm. 2695/2017, de 23 de mayo).

CERTIFICA: Que el Pleno Corporativo de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el 31 de mayo de 2017, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo, que de forma extractada dice:

3º.- COMISIÓN INFORMATIVA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN.

3.2.-PROPUESTA DE RATIFICACIÓN DEL PLENO CORPORATIVO DEL ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL ADOPTADO EL 05/05/2017 ANTE EL TRIBUNAL LABORAL CANARIO.

EL **Concejal Delegado de Personal, don Juan Rafael Caballero Lozano**, da lectura a la propuesta que ha emitido el responsable del departamento de Personal, el 12 de mayo de 2017 y dictaminada en la Comisión Informativa de Economía y Hacienda, el 23 de mayo de 2017, cuyo tenor literal se transcribe íntegramente a continuación:

"El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 20 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículos 32 y siguientes viene a fijar que las condiciones de trabajo han de ser negociadas con la representación de los trabajadores. El presente acuerdo es fruto de un trabajo arduo, fundamentalmente con el sindicato mayoritario, que ha antepuesto, el interés general frente al particular, cuestión esta que ha de ser valorada e igualmente reconocida por todos.

En el año 2011, pleno corporativo en sesión ordinaria celebrada adoptó el acuerdo de aprobación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Ingenio.

Esta norma convencional y la regulación que contenía respecto a la productividad pretendía dar respuesta a una situación de extrema complejidad como es el establecimiento de unos criterios objetivos que permitieran valorar el rendimiento del personal laboral y evitar así la subjetividad de la autoridad temporal. Hemos de tener en cuenta que la norma convencional del 2004, solamente fijaba que la productividad podría ser retribuida entre un mínimo de 50 € y un máximo de 200 €, distribuido a criterio de la Alcaldía, sin ninguna valoración objetiva y consensuada con la representación de los trabajadores. En esta nueva norma pactada con los sindicatos de aquellos momentos, se estableció que la productividad podría alcanzar hasta un máximo de 300 €, fijándose un periodo transitorio para su aplicación, que dejaba en suspenso su aplicación, de acuerdo con la situación de dificultad económica por la que pasaban las arcas municipales en aquel entonces.

Las distintas Corporaciones de esta Administración que han ido gestionando los recursos humanos de este Ayuntamiento, no han encontrado, ni podido negociar, la concreción de aquellos criterios que venían recogidos en dicha norma convencional. El esfuerzo en este empeño, debe quedar de manifiesto, para todos los grupos políticos en legislaturas precedentes, porque muchas han sido las reuniones e informes elaborados, tanto por la Administración, como también por la parte de la representación de los trabajadores. Sin embargo nunca se ha podido materializar un sistema eficiente de valoración que no conlleve mayor coste que el resultado final e incentivador que ha de tener toda valoración de la productividad.

Como apunta el propio dicho, el tiempo pone las cosas en su lugar, y éste nos ha venido a demostrar que los empleados públicos del Ayuntamiento de Ingenio, pero en particular, el personal laboral, no le ha sido necesaria una valoración individual, diferente a la que se hace por los propios ciudadanos en la prestación de servicios y han dado y siguen dando lo máximo conforme a sus conocimientos y esfuerzo.

Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

Plaza de la Candelaria, nº1, Ingenio. 35250 Las Palmas. Tfno. 928 780 076. Fax: 928 781 247



Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

Dejando sentado esto, la productividad tal como se ha estado abonando en las dos últimas legislaturas ha desnaturalizado el sentido originario, permaneciendo situaciones, a priori, injustas por mor del establecimiento de una fecha de corte.

Allá por el año 2012, la Mesa General decidió, mantener suspendida la aplicación de los criterios recogidos en el Convenio porque no eran del todo precisos tal como afirmaban algunos, a lo que habría que sumarle que se estaba cumpliendo con un Plan de Ajuste Económico que hoy no se tiene y por ende cuestión esta a la que había que dar respuesta, aunque haya sido ahora cinco años después.

No podemos obviar que estos cinco años han transcurrido y las actuaciones seguidas han ido generando derechos en favor de los trabajadores, obteniendo alguno de ellos, resoluciones judiciales que otorgaban condición más beneficiosa a estas cantidades, pretendiéndose en algunos casos, que una vez consolidada las cuantías como tal, que se le retribuyera de nuevo por la productividad, abriéndose varios procesos en los Juzgados, los cuales fueron parados, al alegarse por la Administración una situación de litispendencia, toda vez que el conflicto colectivo debía paralizar todas las demandas individuales. En igual medida, hemos de partir que el horizonte de los trabajadores era percibir el máximo de los 300 €, a los que tenían derecho, siempre que se cumplieran los criterios allí establecidos, teniendo en cuenta que ya no estábamos sometidos al Plan de Ajuste Económico. A ello habría que sumarle que dada la complejidad para conseguir tal valoración, esto implicaba un mayor esfuerzo organizativo que el fin último de valorar el trabajo de los propios compañeros de trabajo, motivos todos ellos, por lo que de no alcanzar una solución negociada, podría albergar no solo tener que abonar a todo el personal laboral la cantidad de 300 €, sino también un incremento de tareas organizativas de carácter interno para alcanzar tales valoraciones, lo que implicaría abandonar la prestación del servicio directa al propio ciudadano. Frente a esto, lo que se ha puesto encima de la mesa por parte de la Administración es la búsqueda de una solución que finalice definitivamente este proceso, con el que los trabajadores mantengan su nivel adquisitivo ya consolidado, pero con la premisa de un criterio de igualdad para todos. Es decir, lo que ya perciben pasa a formar parte de su salario definitivo fijado en un máximo de 191.90 € para todos los trabajadores lo que ha implicado que un grupo de trabajadores hayan tenido que ser equiparados a esta cuantía, pero al mismo tiempo que todos aquellos que vinieran cobrando por este concepto mayores cuantías que se vaya neutralizando y absorbiendo con las posibles subidas salariales que se vayan produciendo en el futuro, tal como establece el artículo 26.5 del propio Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de que a medio y/o largo plazo, eliminándose finalmente el complemento de productividad. De esta forma se cierra esta posibilidad que algunos trabajadores de forma individual habían emprendido ante los Tribunales, para llegar a los 300 €, en unos casos y en otros, percibir una doble retribución, una por productividad y otra por condición más beneficiosa, pues se deroga expresamente la productividad para el personal laboral, pasando todo a un complemento personal transitorio a extinguir, absorbible en las cuantías superiores a 191,90 €.

El acuerdo suscrito cuenta con un plan de recursos humanos con el objetivo de reorganizar los efectiv@s y dotarnos de una reglamentación básica. Reglamentación que permita que esta reorganización de respuesta a cuestiones de eficiencia, objetividad y mayor eficacia, partiendo de principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, fijándose incluso un cronograma para su ejecución.

Por último, se ha aprovechado igualmente el acuerdo para regularizar una situación que a todas luces es fruto de un error en la clasificación profesional originaria que la norma convencional actual estableció para los coordinadores de servicios, pues no parece del todo razonable que ese personal, que es el que dirige a auxiliares y/o monitores se encuentre en el mismo grupo profesional que aquellos que coordina o dirige, estableciéndose situaciones transitorias para aquél personal que no cuente con la titulación requerida del grupo en el que se reclasifica por un lado y, por otro también para aquél otro que no realice funciones de coordinación, pese a contar con dicha categoría profesional. Y como quiera que estamos ante personal laboral, la legislación sectorial remite a la legislación laboral este tipo de supuestos (artículo 77 del Estatuto Básico del Empleado Público), estableciéndose en el Estatuto de los

Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

Plaza de la Candelaria, nº1, Ingenio. 35250 Las Palmas. Tfno. 928 780 076. Fax: 928 781 247



Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

Trabajadores (artículo 22) que es precisamente el acuerdo entre empleador y representación de los trabajadores, el mecanismo establecido y para el que otorga estas facultades dicho precepto.

El actual expediente viene precedido del acuerdo ya firmado ante el Tribunal Laboral Canario el pasado día cinco de mayo de 2017, al que se le une la ratificación del mismo, por más de la mayoría absoluta del Comité de Empresa, que es a quién corresponde suscribir este tipo de acuerdos, de conformidad con los artículos 63 y 87 del Estatuto de los Trabajadores y se ha suscrito ante el Tribunal Laboral Canario, al abrirse un Conflicto Colectivo por parte de dicha representación de los trabajadores, mediante reclamación de fecha seis de mayo de 2016.

El presente acuerdo no lleva aparejado en sí mismo, ningún incremento salarial toda vez que ello ya fue abonado en las resoluciones administrativas previas que obran en el expediente, concretándose estas en la número 2490/2016 de 24 de mayo y la 2115/2017 de 25 de abril.

Asimismo y como quiera que el acuerdo ya fue suscrito por el Concejal Delegado del área de Personal, al que le fue delegada firma de Alcaldía por Resolución nº 2290/2017 de 4 de mayo de 2017, y dado que la competencia para la suscripción del presente acuerdo, le corresponde al Pleno, al amparo del artículo 22 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local e igualmente artículo 50, del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, **se hace preciso someter a la deliberación del Pleno la ratificación del acuerdo en los siguientes términos:**

PRIMERO. Ratificar el acuerdo suscrito el pasado día 5 de mayo de 2017 en el Tribunal Laboral Canario con el Presidente del Comité de Empresa, con la siguiente literalidad:

1. Proceder a la modificación del convenio colectivo en todo lo referente a la productividad, de conformidad con el ANEXO I.

2. Proceder a la modificación del convenio colectivo respecto de la clasificación profesional, para lo cual se hace una reclasificación profesional respecto de los coordinadores de servicios, ANEXO II.-

3. El incumplimiento de cualquiera de los acuerdos ahora descritos, implicará que por parte de la representación de los trabajadores se cesará en su posición de paz social y emprenderá acciones reivindicativas a todos los niveles, pasando de la actitud colaboradora en resolver los problemas, a una posición mucho más crítica y reivindicativa, promoviendo si ello fuera necesario, jornadas de huelga en determinados departamentos.

4. Facultar a don Juan Acosta González para que en representación de las partes, proceda a su remisión e inscripción del presente acuerdo ante la Autoridad Laboral para su publicación en el B.O.P.

ANEXO I

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA ELIMINACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD Y SU TRASPASO A COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO A EXTINGUIR NO ABSORBIBLE.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Ayuntamiento de Ingenio cuenta con la regulación convencional que data del Convenio Colectivo de fecha 21/01/2011, publicado en el BOP 29/07/2011 (anexo 97)



Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

Conforme a dicho convenio, los conceptos retributivos básicos del personal laboral, son equiparados o igualados a los del personal funcionario, tal como dispone el artículo 28. Igualmente dicha norma convencional establece una fórmula para la aplicación y distribución del incentivo de productividad para este personal laboral, fijándose todo ello, en su artículo 32.

Al mismo tiempo, el propio convenio colectivo estableció en la disposición transitoria primera y segunda una medida que impedía que la aplicación de lo acordado, elevara los gastos en materia de personal.

Acorde a todas estas cuestiones, este asunto ha sido tratado en distintas MESAS DE NEGOCIACIÓN y en concreto la celebrada el 10 de octubre de 2011, se venía a manifestar incluso por la representación de los trabajadores que "... dice que los criterios establecidos en el convenio están poco definidos y que será necesario elaborar criterios concretos por cada departamento, proponiendo además que las valoraciones sean cada seis meses y no cada tres meses, así como que se puntúen hasta 300€, aunque sólo se pague 200€ como máximo.". Pues bien, en dicha MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN, se suscribió el acuerdo por la representación de los trabajadores y la Administración, en los siguientes términos:

"Dejar la productividad tal y como se ha estado abonando hasta ahora, sin modificaciones, y en concepto de anticipo a cuenta, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del convenio laboral y con efectos hasta el 31/01/2012, valorándose posteriormente, en el mes de febrero, a través de la mesa de seguimiento, la posibilidad de poder aplicar o no, en función liquidez existente, los criterios que se establezca por cada departamento y también la posibilidad de aplicarlo con carácter retroactivo con efectos al mes de julio 2011."

Cabe citar igualmente, al menos dos sentencias, la primera del Juzgado de lo Social 9 de 24 de julio de 2013, que en su fundamentación expresa literalmente "...corresponde a los agentes sociales, empresa y trabajadores, a través de su representación, colmar el proceso negociador, dotando de efectividad el precepto convencional, no pudiendo ser suplida la voluntad colectiva por la decisión judicial, en especial por la indefinición de los criterios de distribución, tales como participación y rendimiento personal.". Criterio este que es posteriormente compartido por el Juzgado de lo Social nº 6 en la sentencia de 7 de noviembre de 2014.

Es evidente que aplicar correctamente los criterios establecidos en la norma convencional, por una parte y por la otra, la propia situación económica de la Administración y los topes máximos de gastos impuestos por las leyes de presupuestos, han hecho el germen para que finalmente no haya podido culminar el proceso negociador para dar a luz a un reglamento regulador que diese respuesta a la plantilla del personal laboral de este Ayuntamiento.

La Ley permite tener un mayor margen con el personal laboral público, al otorgar una legislación compartida, limitada únicamente por los topes que para determinados conceptos se establecen en las distintas leyes de presupuestos de cada año.

En aras a dar una solución a la situación actual, en la que la productividad que se está abonando se está haciendo aplicando aquél criterio de septiembre de 2011, se ha estado hablando en varias reuniones la posibilidad de crear un nuevo concepto para el personal laboral, eliminándose el concepto de productividad. Como contrapartida nacería un nuevo concepto retributivo bajo la denominación "**complemento personal transitorio no absorbible a extinguir**". Paralelamente se debiera incrementar hasta 191,90 € de tope a todos aquellos/as trabajadores/as (personal laboral) que vienen percibiendo importe inferior a dicha cuantía, estableciéndose igualmente un calendario en el tiempo para que de forma paulatina y en varios ejercicios se regularizara tal situación. A estos efectos se dejaría fuera de esta medida, pese a que si le afectaría el cambio de denominación, a todos aquellos empleados/as públicas que vinieran percibiendo por el concepto de productividad, cuantías superiores a los 191,90 €, cuyas cuantías si serían absorbibles, y en ningún caso, esta medida pudiera incrementar lo que se venga percibiendo en la actualidad.

Ayuntamiento de La Villa de Ingenio



Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

Por todo ello, la propuesta a suscribir es la siguiente:

Adición al artículo 28 del Convenio Colectivo vigente:

ARTÍCULO 28.-

Las retribuciones básicas del personal laboral serán las mismas que las de los funcionarios locales, y tendrán la misma estructura y cuantía que la establecida con carácter general para toda la función pública, y las retribuciones complementarias se atenderán a la estructura y criterios de valoración objetiva del resto de los funcionarios públicos, excepto el complemento de productividad que no será de aplicación al personal laboral de esta Administración.

Igualmente se propone la adición de varias disposiciones:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

El personal laboral de esta Administración a fecha del presente acuerdo le será retribuido en un "complemento personal transitorio no absorbible a extinguir", de aquellas cuantías que vinieran percibiendo a la fecha del presente acuerdo por el concepto de "productividad". En igual medida, aquel personal laboral que viniera siendo retribuido por este mismo concepto y hubiera obtenido resolución judicial a su favor como "condición más beneficiosa", esta se verá neutralizada con tal complemento, sin que en ningún caso suponga que estos trabajadores perciban una doble retribución. En estos supuestos, cesará la condición más beneficiosa y los importes que se perciban como tal, pasarán a formar parte del complemento personal transitorio no absorbible en la cuantía que vinieran percibiendo a esta fecha. Asimismo, todos aquellos empleados/as públicos que estuvieran siendo retribuidos con cantidades superiores a los 191,90 €, incluidos aquellos que lo hayan obtenido por resolución judicial como "condición más beneficiosa, el excedente será compensable y absorbible conforme a los incrementos que se vayan produciendo por las distintas y sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Se establece un calendario de equiparación salarial que se irá aplicando progresivamente en función de los siguientes parámetros:

- En la nómina del mes de mayo de 2016, ya se procedió a abonar a todos los trabajadores que venían percibiendo 47,50 €, la cantidad que restaba hasta los 140 €.*
- En la nómina de abril de 2017 se procedió a implementar hasta cubrir el importe de 191,90 € por este concepto a todo el personal laboral que no estuviera siendo retribuido con dicha cuantía.*

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.-

Este nuevo concepto de "complemento personal transitorio a extinguir" no será de aplicación al personal de nuevo ingreso, siendo por tanto un complemento a extinguir con el paso del tiempo a medida que vayan cesando los actuales perceptores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.-

Este cambio en este concepto de productividad a "complemento personal transitorio a extinguir", no tendrá la consideración de mejora, al amparo de la disposición adicional segunda del presente convenio colectivo, ni para el personal laboral, respecto de los funcionarios que si seguirán percibiendo la productividad, ni para los funcionarios que no perciben complemento personal transitorio a extinguir.



Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

Asimismo, no se exceptúa de aplicación del presente acuerdo a ningún colectivo del personal laboral de esta Administración, por lo que el presente despliega todos sus efectos al personal cedido a Valora, que tendrá que ver incrementada sus retribuciones por este concepto hasta los 191,90 € y en caso de existir personal que perciba mayor cuantía, estos serán absorbibles. Para el caso concreto del personal cedido a Valora, se le deberá retribuir con la diferencia de hasta 140 € con carácter retroactivo del mes de mayo de 2016 a marzo de 2017 y de abril de 2017 en adelante la cuantía de 191,90 €, por así haberlo percibido el resto de trabajadores del Ayuntamiento. Asimismo, el personal laboral adscrito a la Policía Local mantendrá las cuantías de medias mensuales, que ascienden a 287,50 €, cesándose en la valoración tal como se ha realizado en los últimos tiempos, siendo absorbible todos aquellos importes que superen los 191,90 €.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA.-

La Administración se compromete a llevar a cabo, como máximo al final del mes que se cita en cada uno de los apartados, cada una de las acciones que contemplan la elaboración del plan de reordenación de recursos humanos con los siete puntos propuestos por la representación de los trabajadores, en las fechas que se indican y que se desglosan a continuación:

- a) Reglamento de movilidad del personal. (junio 2017).
- b) Reglamento para la bolsa de Empleo. (noviembre 2017)
- c) Análisis y descripción de los puestos de trabajo. (enero 2018).
- d) Plan de permanencia del empleo (enero 2018).
- e) Reglamento de carrera profesional. (febrero 2018).
- f) Ordenación de la actividad profesional y la plantilla. análisis de la disponibilidad y necesidades. (mayo 2018)
- g) Inicio del proceso de funcionarización del personal laboral susceptible de tal actuación. (diciembre 2018).

El incumplimiento de cualquiera de los puntos anteriormente indicados, sin causa alguna que lo justifique, otorgará el derecho al personal laboral, para instar reclamación de hasta 100 €/mes. A estos efectos, en tal sentido, les será de aplicación lo recogido en la cláusula vigésimo séptima del acuerdo de funcionarios, respecto de los criterios de productividad, limitándose las cuantías recogidas en dicha cláusula a 100 €/mes, para lo cual será necesario la previa valoración objetiva en el cumplimiento de los fines descritos en dicho acuerdo de funcionarios.

En aquellos casos, que los apartados anteriores requieran de acuerdo de ambas partes, se entenderá cumplido o incumplido, atendiendo a la buena o mala fe negociar que se haya puesto de manifiesto durante el seno de la negociación de los distintos puntos que sean objeto de tal trámite.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA PRIMERA

Con la entrada en vigor de la presente modificación, queda sin efecto, con fecha de su aprobación, el acuerdo de Mesa General por el que se había suspendido la aplicación del artículo 32 del Convenio Colectivo, de fecha 10/10/2011. Artículo 32 de la norma convencional que es derogado expresamente en su integridad, asumiendo ambas partes que el mismo nunca haya desplegado sus efectos conforme a la redacción y criterios ambiguos e imprecisos para su regulación recogidos en el Convenio Colectivo aprobado en el año 2011 y actualmente vigente. Ello implica el carácter retroactivo de la presente disposición derogatoria, la cual se retrotraería al 01/01/2011 a todos los efectos.

DISPOSICIÓN FINAL

Los efectos del presente acuerdo se retrotraen a la fecha de la firma en el Tribunal Laboral Canario, independientemente luego de su publicación en el BOP de Las Palmas.

Ayuntamiento de La Villa de Ingenio



Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

ANEXO II

Exposición de motivos.

Esta Administración en los últimos tiempos ha visto que se han producido un importante número de resoluciones judiciales reconociendo funciones de superior categoría a muchos de sus trabajadores.

La figura de los coordinadores de servicio, se corresponde con un puesto de trabajo, que abarca en la mayoría de ocasiones, sino en todas, con tareas de supervisión de trabajos que deben llevar a cabo otros/as trabajadores/as. Sin embargo, la clasificación profesional que el Convenio Colectivo actualmente vigente, al operar la ultraactividad, ha establecido para ellos, conforme al artículo 52 una clasificación profesional en el grupo C2. Es decir, dentro del mismo grupo profesional que los auxiliares administrativos o los propios monitores. Ello implica que, los coordinadores de servicio, siendo supervisores de los monitores o auxiliares, están encuadrados dentro del mismo grupo profesional, lo que supone en la práctica problemas organizativos y/o jerárquicos, pues no parece razonable, que quién se encuentra en el mismo grupo profesional, sin ser jefe de sección, pueda impartir instrucciones o controlar el trabajo de aquellos que están dentro de su mismo grupo profesional.

A todo ello, se le ha de sumar que de los 7 coordinadores existentes en la plantilla del Ayuntamiento de Ingenio, cuatro ya están siendo retribuidos como grupo profesional C1, toda vez que cuentan con sentencias que han venido a conocer que sus funciones lo eran de superior categoría y no del grupo C2, en el que inicialmente estaban encuadrados en la norma convencional.

Con la presente modificación lo que se pretende es hacer una reclasificación profesional, mediante la que se ubiquen a los coordinadores de servicios en un grupo profesional más acorde a las funciones que efectivamente desempeñan, pues no se puede pasar por alto, que en muchos casos, se trata de impartir tareas al resto de trabajadores y/o supervisar determinados servicios.

Dicho lo anterior, se ha de entrelazar con aquellas situaciones transitorias para supuestos en los que no se cuente con la titulación que el propio artículo 52 establece para su acceso, así como aquellas situaciones transitorias de empleados públicos que no vengán realizando funciones propias de coordinador de servicios, de acuerdo con las movildades funcionales aplicadas.

El propio artículo 77 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que:

"El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral."

Atendiendo a esta situación, se propone por un lado la modificación del artículo 52 y la adición de un nuevo apartado denominado 30.4.bis. La propuesta consiste en:

ARTÍCULO 52.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL LABORAL.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, el puesto de trabajo y funciones que efectivamente desempeñe.

El personal laboral de nuevo acceso se clasifica, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupo, de conformidad con lo establecido en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 13 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Ayuntamiento de La Villa de Ingenio



Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

Grupo A, dividido en dos subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a este grupo se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para su ingreso.

C1: Título de bachiller o técnico.

C2. Título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76 del EBEP, antes referido, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de dicho Estatuto.

Asimismo, los grupos de clasificación previstos en el convenio anterior, se integrarán en los Grupos de clasificación previstos en el artículo 76 del EBEP, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

<i>Grupo A:</i>	<i>Subgrupo A1,A2</i> -----
<i>Grupo B:</i>	<i>Subgrupo C1</i>
<i>Grupo C:</i>	<i>Subgrupo C2/1</i>
<i>Grupo D:</i>	<i>Subgrupo C2/2</i>
<i>Grupo E:</i>	<i>Agrupaciones Profesionales</i>

Las categorías profesionales incluidas en los grupos anteriores quedarían englobadas bajo las siguientes:

Grupo A: Subgrupo A1: Licenciados, Técnicos Superiores o equivalentes.

Grupo B: Subgrupo A2: Diplomados Universitarios, Técnicos de grado medio y Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo C: Subgrupo C1: Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o Equivalente.

Categorías incluidas en este subgrupo:

- *Administrativo.*
- *Delineante.*
- *Programador Informático.*
- *Gestor.*
- *Capataz Agrícola.*
- *Coordinador de servicios.*

Ayuntamiento de La Villa de Ingenio



Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

Grupo D:

Subgrupo C2/1: Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Categorías incluidas en este Subgrupo:

- *Auxiliar Administrativo.*
- *Auxiliar de Recaudación.*
- *Auxiliar de Biblioteca.*
- *Recepcionista.*
- *Animadores.*
- *Monitor.*

Subgrupo C2/2: Certificados de Escolaridad.

Categorías incluidas en este subgrupo:

- *Encargado de Obras.*
- *Oficial Conductor.*
- *Oficial de Oficios.*
- *Oficial Mecánico.*
- *Oficial Ceramista.*
- *Oficial de Matadero.*
- *Oficial Tractorista.*
- *Oficial Jardinero.*
- *Oficial de Artes Gráficas.*
- *Oficial de Mantenimiento.*
- *Vigilante de Obra.*
- *Oficial de Almacén.*
- *Electricista.*

GRUPO E: Agrupaciones profesionales- Certificados de Escolaridad.

Categorías incluidas en este grupo:

- *Auxiliar de Hogar.*
- *Auxiliar de Geriátrica.*
- *Ayudante de Mecánico.*
- *Operario de Limpieza.*
- *Operario de Parques.*
- *Conserje.*
- *Fosero.*
- *Peón Jardinero.*
- *Peón Vigilante.*
- *Peón de Mantenimiento.*
- *Peón de Oficios.*

Adición de un apartado al artículo 30 del Convenio Colectivo.

30.4.bis.- *La presente reclasificación de los coordinadores de servicios al grupo C1, tendrá la consideración de nuevo ingreso en la categoría, por lo que se le aplicará el nivel de complemento de destino mínimo de entrada, manteniendo en todo caso, aquel complemento de destino que viniera percibiendo al momento de la suscripción del presente acuerdo.*



Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.-

El acuerdo de reclasificación de los coordinadores de servicio solo afectará al personal que cuente con la titulación exigida para el grupo C1 y además que las funciones sean las propias de coordinador de servicios, por lo que quedan expresamente exceptuados de su aplicación al personal que pese a contar con la categoría profesional de coordinador, haya sido objeto de movilizaciones funcionales y se encuentre adscrito a otro departamento distinto del suyo de origen.”

SEGUNDO. Ordenar la publicación del presente acuerdo en el BOP, a los efectos procedentes.

TERCERO. Dar traslado de la presente al departamento de personal a los efectos oportunos, así como para que proceda a cumplimentar los trámites pertinentes en las distintas nóminas de cada uno de los trabajadores de esta Administración.

CUARTO. Remitir el presente acuerdo al organismo Valora para que proceda a aplicar los términos del mismo en los trabajadores de esta Administración cedidos en el servicio que Valora presta en Ingenio, de acuerdo con el convenio de delegación de fecha 16 de noviembre de 2011.

QUINTO. Comunicar este acuerdo a los representantes de los trabajadores, así como a todos/as los/as trabajadores laborales de este Ayuntamiento.”

Sometida a votación la propuesta, **por catorce votos a favor [(Grupo Socialista, Grupo Agrupa Sureste-NC y (Subgrupos Mixtos Forum Drago y Partido Popular)] y tres abstenciones (Subgrupos Mixtos Proyecto Somos y Coalición Canaria)** y, por tanto, por mayoría absoluta del número legal de la Corporación, acuerdan aprobarla en todas sus partes y en sus propios términos.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, a reserva de los términos que resulte de la aprobación del acta correspondiente que se encuentra en borrador, de acuerdo con lo previsto en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986 de 28 de noviembre, se expide la presente, de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, en la Villa de Ingenio, a fecha de la firma electrónica.

Vº Bº
ALCALDE -PRESIDENTE,
Juan Díaz Sánchez