

Convenio colectivo do Instituto Municipal de Facenda do Concello de Ferrol (Anos 2002-2004)¹

Exposición de motivos

Por acordo plenario do 30 de novembro de 2000 aprobáronse os estatutos do organismo autónomo denominado Instituto Municipal de Facenda do Concello de Ferrol, publicados no BOP da Coruña do 7 de decembro de 2000. Nos ditos estatutos recollíase que o persoal do antigo recadador executivo se integraría no devandito instituto coas mesmas condicións e cos mesmos dereitos e obrigas que tiñan no momento de se extingui-lo contrato do recadador externo no concello.

Despois dun lapso de tempo sen convenio colectivo (dous anos e dez meses) cómpre senta-las bases do marco xurídico polo que se rexerán as relacións entre os traballadores e a empresa, convenio que é froito do consenso e o entendemento, na procura dun mellor funcionamento do servizo público de xestión e recadación dos ingresos do Concello de Ferrol, co fin de obte-los recursos suficientes cos que afronta-la atención ás demandas dos veciños e realizar novos investimentos que contribúan a mellora-la súa calidade de vida.

Así mesmo, o convenio trata de dota-los traballadores de seguridade xurídica na súa relación coa empresa, sendo coñecedores en todo momento dos dereitos e obrigas que atinxen a ámbolos dous.

Este convenio xorde como un primeiro paso cara a posteriores negociacións, que servirán nun futuro para profundar na mellora dos dereitos económicos e sociais do persoal do organismo, sempre na procura dunha maior eficacia na prestación do servizo, e dado que non foi posible plasmar totalmente o principio de igual traballo, igual salario.

Polo anteriormente exposto, as partes asinantes, manifestan a súa intención de seguir profundando no diálogo social, como o instrumento que mellor garante o cumprimento do obxectivos básicos do organismo: a mellora na xestión e na recadación dos ingresos públicos e nas condicións sociolaborais dos traballadores, como garantía de que aquela sexa eficaz.

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación persoal.

Rexeranse por este convenio os traballadores e as traballadoras que presten os seus servizos no Infacofe coas categorías que se relacionan no corpo deste convenio e nas súas táboas salariais.

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor, para tódolos efectos, desde o 1 de xaneiro de 2002 ata o 31 de decembro de 2004, e enténdese prorrogado tacitamente por anualidades naturais de non mediar denuncia expresa das partes.

Artigo 3º.-Denuncia.

Calquera das partes poderá solicita-la revisión do convenio, formulando a denuncia ante a outra parte e a autoridade laboral competente. Esta denuncia deberá efectuarse, como mínimo, con dous meses de antelación á data de expiración da súa vixencia ou de calquera das súas prórrogas.

Artigo 4º.-Comisión paritaria.

Acórdase establecer unha comisión paritaria, encargada de realiza-las funcións de conciliación, interpretación e vixilancia do pactado neste convenio colectivo.

A comisión estará formada polas representacións empresarial e social asinantes.

¹ Publicado no DOG núm. 252, do 30 de decembro de 2003.

Pola parte social os representantes serán o/a delegado/a de persoal e un traballador ou traballadora, elixido/a este/a pola asemblea de persoal.

Pola parte empresarial, estará formada por dous concelleiros designados polo Consello de Administración por proposta do presidente do Imfacofe.

A comisión constituirase dentro dos tres meses seguintes á publicación deste convenio.

Artigo 5º.-Xornada.

1.O horario de traballo será durante todo o ano, agás o período que se dirá a continuación, entre as 7.50 h e as 15.00 horas. Para o período que

vai entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, o horario de traballo será entre as 8.00 h e as 14.30 horas.

2. As traballadoras e os traballadores disporán dun descanso de vinte minutos diarios retribuídos e non recuperables, na súa xornada laboral sempre que sexa unha xornada continuada de seis ou máis horas. Durante o gozo deste período de descanso, deberán estar garantidas suficientemente as necesidades do servizo.

3. Ademais dos festivos a que se refire a lei, non serán laborables os seguintes:

Día 24 de decembro.

Día 31 de decembro.

4. Horas extraordinarias:

As horas que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria serán consideradas como extraordinarias.

O pagamento das horas extraordinarias poderase substituír pola compensación en tempo cando non supoña un prexuízo para o normal funcionamento do servizo. A compensación en horas laborables libres será na proporción dunha hora e corenta e cinco minutos (1 h: 45") por cada hora extraordinaria traballada.

O gozo das horas libres de compensación pola realización de horas extraordinarias terá lugar preferentemente no día laborable inmediatamente posterior á data da súa realización sempre que o servizo o permita. Sen embargo, por acordo entre o traballador/a e a xerencia, as horas de compensación poderanse acumular ata chegar a completar unha ou máis xornadas de traballo.

A empresa queda obrigada a dar publicidade entregando, anualmente, un balance no que consten as horas extraordinarias realizadas por cada traballador, agrupadas por áreas ou servizos nos que foron aplicadas.

5. Permisos retribuídos: as traballadoras e os traballadores, co previo aviso e xustificación, terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos seguintes:

-Por matrimonio propio, terá dereito a unha licenza retribuída de quince días naturais ininterrompidos.

-Por enfermidade grave o morte do cónxuxe, fillos/as ou persoas que convivan co traballador: cinco días naturais, o de oito se a morte sucedese fóra do ámbito xeográfico da Comunidade Autónoma.

-En caso de enviudar tendo fillos menores de seis anos ou diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais ó seu cargo: un máximo de dez días naturais desde o falecemento do cónxuxe.

-Por falecemento ou enfermidade grave dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade o afinidade: dous días cando o suceso se produza na mesma localidade e catro días cando se produza en localidade distinta.

-Por intervención cirúrxica de familiares ata o segundo grao de familiaridade e consanguinidade: dous días naturais (ampliables, a estudar en cada caso concreto).

-Por paternidade: cinco días.

-Por traslado de domicilio habitual: dous días.

-Para concorrer a exames e demais probas de aptitude ou avaliación en centros oficiais: os días da súa celebración.

-Licencia ás persoas representantes sindicais: observarase o lexislado na materia.

-Permisos de lactación: observarase a lexislación vixente na materia.

-Por asuntos propios, e sen necesidade de xustificación, nove días. A concesión destes días por asuntos propios estará sempre condicionada ás posibilidades do servizo.

A denegación do permiso por parte da empresa deberá ser motivada.

6. Vacacións.

O persoal do Imfacofe terán dereito ó gozo dun período de vacacións anuais que non serán renunciáveis nin substituíbles por compensación económica. Terán a duración dun mes ou parte proporcional correspondente se o tempo de servizos prestados fose inferior a un ano, agás no caso dos/as xubilados/as que collerán o mes completo de vacacións antes da data da súa xubilación.

Gozaranse preferentemente nos meses de xullo e agosto a mes natural e completo agás petición expresa do/a interesado/a de gozalas fóra dese período, petición que en todo caso estará condicionada ás necesidades do servizo. A quenda de vacacións será rotatoria en cada servizo agás acordo expreso das persoas interesadas.

As vacacións anuais, sempre que o servizo o permita, poderanse fraccionar tamén en dous períodos non inferiores ós 15 días a petición do/a interesado/a sen que o cómputo de ámbalas dúas fraccións poida supera-los 31 días, e tendo que mediar entre as dúas metades como mínimo un mes.

O período de vacacións quedará suspendido cando se presente unha situación de baixa médica, antes ou durante o seu gozo. No momento de producirse a alta do traballador/a a empresa asignará un novo período de vacacións que será, preferentemente, trala súa reincorporación, sempre que o permitan as necesidades do servizo.

O calendario de vacacións anuais expoñerase no taboleiro de anuncios antes do 31 de marzo de cada ano e deberá ser negociado coa representación sindical, respectándose en todo caso o recollido nos parágrafos anteriores.

Artigo 6º.-Salario.

1. Retribucións básicas. A retribución básica constitúea o salario base; a contía mensual deste aparece na táboa salarial do anexo I.

2. Complementos salariais. Veñen constituídos polo complemento de antigüidade e polo de produtividade:

a) Complemento de antigüidade. Con carácter xeral establécese un complemento de antigüidade, constituído por unha cantidade fixa mensual; o importe desta determínase no anexo

II para cada categoría profesional, e percibirase a partir do día primeiro do mes en que se cumpran tres, ou múltiplos de tres, anos de servicios efectivos.

Respectarase a antigüidade consolidada antes de que se producise a subrogación do persoal do Imfacofe. Os trienios que se consoliden a partir da data da publicación deste convenio aboaranse cos importes establecidos na táboa que aparece no anexo II.

b) Complemento de produtividade. Establécese este complemento para premia-lo rendemento no desempeño dos postos de traballo ou a consecución de certos obxectivos ou resultados. Para iso, no prazo de tres meses desde a publicación deste convenio, a empresa, oída a parte social, fixará os criterios para percibir este complemento en función do posto de traballo, así como a súa contía. A partir da publicación do convenio, no mes de xaneiro de cada ano seguirase o mesmo procedemento para fixa-los criterios e contía para cada anualidade.

A empresa queda obrigada a dar publicidade entregando, anualmente, un balance no que consten as cantidades efectivamente pagadas por este concepto agrupadas por áreas ou servicios nas que foron aplicadas así coma os obxectivos conseguidos.

3. Horas extraordinarias. En caso de non seren compensadas por tempo de descanso serán aboadas da seguinte forma: unha hora extraordinaria será aboada como un incremento do setenta e cinco por cento sobre a hora ordinaria.

Artigo 7º.-Gratificacións extraordinarias.

As traballadoras e os traballadores percibirán dúas gratificacións extraordinarias ó ano. Unha no mes de xuño e outra no mes de novembro. O importe de cada unha delas será unha mensualidade do salario base máis a antigüidade.

Artigo 8º.-Anticipos.

Todo o persoal con máis dun ano de antigüidade terá dereito a solicitar da empresa un anticipo reintegrable de dúas mensualidades íntegras, sen ningún tipo de xuro.

A devolución de anticipos efectuarase mediante deducións mensuais en nómina, ata un máximo de vintecatro meses, ata amortiza-la cantidade solicitada, sen prexuízo da amortización en prazos inferiores por petición da persoa interesada.

Respecto dos anticipos da mensualidade a que se ten dereito, atenderase ó disposto na normativa vixente.

Artigo 9º.-Réxime disciplinario.

As traballadoras e os traballadores poderán ser sancionados pola empresa, en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación de faltas e sancións seguintes:

A) Faltas leves:

1. A negligencia e o descoido no cumprimento do traballo.
2. A presentación extemporánea de partes de baixa ou de confirmación, en tempo superior a dous días, desde a data da súa expedición regular, a non ser que por causa de forza maior se probe a imposibilidade de facelo.
3. De dúas a catro faltas de puntualidade ó mes.
4. A incorrección cos superiores xerárquicos, cos compañeiros e co público en xeral.
5. A negligencia no coidado e na conservación dos materiais e utensilios de traballo, do mobiliario e dos locais nos que se presten os servicios.

6. A falta de asistencia non xustificada durante un día nun mes, a no ser que se probe a imposibilidade de o facer por causa de forza maior.

7. O abandono do posto de traballo sen causa xustificada, agás que se causase un serio prexuízo, ou reclamación de terceiro, neste último caso será considerado como falta grave.

8. O incumprimento dos deberes e obrigas de traballador/a, sempre que non deban ser cualificados como falta grave o moi grave.

B) Faltas graves:

1. A indisciplina e a desobediencia relacionada co seu traballo, e o incumprimento dos deberes previstos nos puntos a), b) e c) da Lei do estatuto dos traballadores.

2. A desconsideración co público, compañeiros/as e persoal subordinado no desempeño das tarefas encomendadas, sempre que non sexa falta leve.

3. A falta de asistencia ó posto de traballo sen xustificar de dous a catro días nun mes, a non ser que se probe a imposibilidade de o facer por causa de forza maior.

4. As faltas de puntualidade sen causa xustificada durante máis de catro días e menos de oito nun mes.

5. O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por tempo superior a dous días nun mes.

6. A simulación de enfermidade ou accidente que supoñan a incapacidade laboral transitoria por tempo inferior a tres días. Entenderase, en todo caso, que existe falta cando o traballador ou a traballadora

declarado/a de baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, entenderase incluída neste punto toda acción ou omisión da traballadora ou traballador realizada para prolonga-la baixa por enfermidade ou accidente.

7. A colaboración ou encubrimiento de faltas doutros/as traballadores/as, en relación cos seus deberes de puntualidade, asistencia e utilización dos mecanismos de control.

8. Máis de catro faltas de puntualidade nun mes.

9. A reincidencia en tres ou máis faltas leves, excepto as de puntualidade, nun prazo de seis meses.

10. A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.

11. A grave perturbación do servizo.

12. Actos que atenten contra a dignidade dos traballadores e das traballadoras, do instituto ou da Administración.

13. As accións ou omisións dirixidas a evadi-los sistemas de control de horarios ou a impedir que sexan detectados os incumprimentos inxustificadas da xornada de traballo.

C) Faltas moi graves:

1. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas e calquera conducta constitutiva de delito doloso.

2. A falta de asistencia ó traballo non xustificada durante máis de catro días nun mes.

3. As faltas reiteradas de puntualidade non xustificadas durante máis de oito días nun mes.
4. Os malos tratos de palabra ou de obra, psíquicos ou morais, tanto ó público coma ós compañeiros e ás compañeiras de traballo.
5. A obtención de beneficios económicos ou en especie dos usuarios do instituto.
6. Apropriarse de obxectos, documentos, material e información confidencial do instituto ou do seu persoal.
7. A negligencia grave na prestación do servizo.
8. Os incumprimentos das obrigas de atende-los servizos esenciais en caso de folga.
9. A indisciplina e a desobediencia de carácter grave.
10. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións e no desempeño das funcións encomendadas.
11. O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e hixiene no traballo, cando deles deriven graves riscos ou danos para o propio traballador ou terceiros.
12. A simulación de enfermidade ou accidente que supoñan unha incapacidade ou baixa por un tempo de tres ou máis días. Entenderase, en todo caso, que existe falta moi grave cando o/a traballador/a declarado/a de baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, entenderase incluída neste punto toda acción ou omisión do/a traballador/a realizada para prolonga-la baixa por enfermidade ou accidente.
13. A reiteración na comisión de faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun mesmo trimestre, excepto as de puntualidade.

D) Sancións. As sancións imporanse en función da cualificación das faltas, da forma seguinte:

Por faltas leves:

Amoestación verbal.

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo ata dous días.

Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de 3 a 15 días.

Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de 16 días a tres meses.

Despedimento.

E) Prescrición. As faltas leves prescribirán ós dez días, as graves ós vinte e as moi graves ós sesenta, a partir da data na que se ten coñecemento do feito e, en todo caso, ós seis meses de se cometer.

Artigo 10º.-Grupos e categorías profesionais.

A través da relación de postos de traballo do Imfacofe, que será aprobada polo Concello Pleno por proposta do Consello de Administración, definiranse con precisión os postos de traballo do organismo, determinando os requisitos necesarios para ocupalos, así como as funcións que se lles asignen especificamente.

Mentres tanto non sexa aprobada a devandita RPT, o/a tesoureiro/a como responsable e xefe do servizo de recadación, consonte o disposto no artigo 5.1º b) do R.D. 1174/1987, do 18 de

setembro, regulador do réxime xurídico dos funcionarios con habilitación de carácter nacional, poderá dictar cantas instrucións considere oportunas para o mellor funcionamento do servizo.

O Concello Pleno aprobará a correspondente relación de postos de traballo, nun prazo máximo de tres meses, contados a partir do día seguinte á publicación deste convenio colectivo nalgún dos diarios oficiais.

En calquera caso, non se considerarán como mérito de cara a unha futura reclasificación profesional os distintos traballos que a dirección do Imfacofe encargue ó seu persoal no período comprendido entre a subrogación dos traballadores por parte do concello e a adscrición dos traballadores/as ós postos definidos na devandita relación.

Artigo 11º.-Vacantes e ascensos.

As vacantes e ascensos cubriranse por procedementos obxectivos que se determinen na correspondente oferta de emprego o de promoción interna, debéndose respectar en todo caso os principios de igualdade, concorrencia, mérito e capacidade. Por conseguinte, o simple exercicio de funcións de categoría diferente á propia no lle dá dereito ó traballador ou á traballadora á consolidación da categoría, ou grupo, correspondente a aquelas.

O Imfacofe comprométese a convoca-las prazas vacantes que puidesen existir, de forma preferente a través de promoción interna. Soamente no suposto de que non concorran ninguén ás probas de promoción interna, ou no caso de que non sexan superadas estas polo persoal, convocarase a praza a través da correspondente oferta pública de emprego.

Disposición adicional

As partes asinantes deste convenio comprométese a negociar nun futuro a creación dun fondo de axuda social, que se poderá nutrir coas economías correspondentes á masa salarial.

ANEXO I

Posto de traballo	Salario anual (A)
Auxiliar maior	15.233,58
Encargada	13.664,50
Aux. oficina 1ª	12.849,28
Aux. oficina 1ª	13.232,04
Aux. infor 1ª	13.232,18
Aux. inform. 1ª	13.232,18
Aux. oficina 2ª	12.486,54
Aux. recad. 1ª	12.849,28

Aux. recad. 2 ^a	12.486,40
Aux. recad. 2 ^a	12.486,40
Aux. recad. 2 ^a	12.486,40
Aux. recad. 2 ^a	12.486,40
Aux. recad. 3 ^a	11.906,24
Aux. recad. 3 ^a	11.906,24
Aux. recad. 3 ^a	11.906,24
Aux. recad. 3 ^a	11.906,24
Aux. recad. 3 ^a	11.906,24

ANEXO II

Posto de trabalho	Antigüidade mensal A	Antigüidade anual A
Auxiliar maior	23	322
Encargada	23	322
Aux. oficina 1 ^a	15	210
Aux. oficina 1 ^a	15	210
Aux. inform. 1 ^a	15	210
Aux. inform. 1 ^a	15	210
Aux. oficina 2 ^a	15	210

