

Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la empresa Idakirolak, SL de Ansoáin

Fecha de entrada en el Registro: 30 de marzo de 2023

Código número: 31101532012018

En Ansoáin siendo las 08:30 horas del 9 de marzo de 2023, previa convocatoria, se reúnen en el despacho de Alcaldía del Ayuntamiento de Ansoain, los miembros de la Comisión Negociadora de la “Modificación del I Acuerdo Colectivo” de Idakirolak SL que al final de este documento se relacionan.

Ambas partes llegan al siguiente acuerdo:

Se da lectura a la modificación del I Acuerdo Colectivo de Idakirolak SL, cuyo texto se adjunta, ratificando su contenido y se acuerda someter el mismo a la firma del presidente de Idakirolak y de la representación del personal.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizado este proceso de negociación colectiva, levantándose la sesión, siendo las 08:45 del día señalado en el encabezamiento.

Por Idakirolak S.L., don Jesús Javier Arraiza Martínez.

Por la representación del personal, doña Alicia Ugarte Páez.

MODIFICACIÓN DEL I ACUERDO COLECTIVO DE IDAKIROLAK SL

Se modifica el artículo 4 cuya redacción pasa a ser la siguiente:

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 E.T., que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de otro del mismo ámbito funcional y territorial que lo sustituya.

Cualquiera de las dos partes podrá denunciar el convenio con una antelación de un mes a la fecha de vencimiento del convenio. Si esa denuncia no se produjese, la vigencia del mismo quedaría prorrogada por periodos bianuales.

Se modifica el artículo 14 cuya redacción pasa a ser la siguiente:

Artículo 14. Incremento salarial.

Para el año 2022, así como los siguientes en los que pueda mantenerse la vigencia del convenio en aplicación de lo acordado en el artículo 4, las retribuciones establecidas en Anexo 1, serán objeto de incremento en los mismos términos y porcentajes que lo sean las retribuciones del personal al servicio del Ayuntamiento de Ansoáin.

Serán objeto del mismo incremento reseñado en el punto anterior aquellas retribuciones reales superiores a las establecidas en Anexo 1 como consecuencia de la percepción del “Complemento Personal” recogida en el artículo 13.

Se excluye expresamente de este acuerdo de actualización aquella que pueda aprobarse al objeto de restituir a personal al servicio del Ayuntamiento la reducción salarial derivada de la aplicación de la Ley Foral 12/2010, de 11 de junio, por la que se adaptan a la Comunidad Foral de Navarra las medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

Se modifica el artículo 18 cuya redacción pasa a ser la siguiente:

Artículo 18. Plus vinculación.

Se establece un plus denominado “Plus Vinculación”, basado en períodos de 5 años que generan un incremento salarial del 4% del importe del salario base mensual en concepto de antigüedad, para cada uno de los quinquenios que se generen en la empresa.

Dicho concepto se aplicará desde el 1 de septiembre de 2017, fecha de creación de la empresa pública Idakirolak, y el derecho a cobro se iniciará el 1 de enero de 2023, siendo el 1 de septiembre de 2017 la fecha de cómputo inicial.

Se establece un plus denominado “Plus Vinculación Consolidada”, para todo el personal que tenía generado un importe en concepto de antigüedad. Se mantiene ese plus bajo el concepto de antigüedad consolidada, por lo que se percibirá la cantidad que se había consolidado.

Se modifica el artículo 21 cuya redacción pasa a ser la siguiente:

Artículo 21. Kilometraje.

En los supuestos en que, como consecuencia de su trabajo, sea preciso el desplazamiento del, éste percibirá la cantidad de 0,35 euros por kilómetro. Este valor sufrirá los mismos incrementos que los pactados en el artículo 13 de este convenio.

Se modifica el artículo 23 cuya redacción pasa a ser la siguiente:

Artículo 23. Jornada.

Con carácter general y de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una jornada anual a tiempo completo de trabajo efectivo de 1.592 horas en el año 2022 para todo el ámbito de aplicación del convenio.

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En jornadas diarias continuadas de más de 6 horas, se establece un tiempo de descanso de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Los turnos para realizar estos descansos serán acordados entre el responsable de la Empresa y los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio.

Con carácter general la jornada se distribuirá en un máximo de 222 días hábiles para 2022, respetando las distribuciones que pudieran darse en un número menor de días.

La entrega del calendario laboral se hará antes del 15 de diciembre del año anterior. En el mismo se establecerán

Las horas complementarias o incrementos de jornadas derivadas de incremento y consolidación de ofertarán se consolidarán y se asignarán por el sistema acordado de mejora de empleo (Anexo 2) Las horas complementarias que se originan en ausencias con derecho de reserva (excedencias, permisos y bajas) no se consolidarán.

Se modifica el párrafo primero del artículo 25 cuya redacción pasa a ser la siguiente:

Artículo 25. Vacaciones.

Se establece un periodo anual de vacaciones retribuidas de 36 días naturales para toda la vigencia del convenio. De los 36 días naturales al menos el 50% deberán fijarse en el periodo comprendido del 15 de junio al 15 de septiembre.

Se modifica el artículo 26 cuya redacción pasa a ser la siguiente:

Artículo 26. Excedencias.

Los trabajadores indefinidos con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho durante la vigencia del presente convenio, a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo mínimo de 2 meses y máximo de cinco años, con reserva de puesto y con derecho a cómputo a efectos de antigüedad en los términos establecidos en el último párrafo de este artículo:

–Si la duración de dicha excedencia fuese inferior a 6 meses, esa se podrá solicitar de forma anual.

–Si la duración fuese de más de seis meses, esa se podrá solicitar cada dos años.

El trabajador excedente podrá utilizar esta excedencia para trabajar en empresas del sector o similares como gimnasios o clubes deportivos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, y tenga derecho a reserva de su puesto de trabajo (12, 15 o 18 meses) será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Se modifica el primer párrafo del artículo 29 cuya redacción pasa a ser la siguiente:

Artículo 29. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Por matrimonio del trabajador: se establece la siguiente duración para cada año de vigencia del Convenio: 18 días naturales.

B) Por nacimiento de hijo: 3 días naturales.

C) Por fallecimiento de:

- Cónyuge, hijos e hijas, padres y padres políticos: 6 días naturales.
- Hermanos y hermanas: 3 días naturales.
- Hermanos políticos y abuelos: 1 día natural.

D) Por enfermedad grave u hospitalización de:

- Padres, padres políticos, cónyuge e hijos: 3 días naturales.
- Hermanos, hermanos políticos y abuelos: 2 día natural.

Se modifica el artículo 30 cuya redacción pasa a ser la siguiente:

Artículo 30. Día de libre disposición.

Cada trabajador podrá disfrutar de 3 días de libre disposición cada uno de los años de vigencia del convenio, de carácter no recuperable. El disfrute de este día de libre disposición deberá ser comunicado a la empresa por escrito con una antelación mínima de tres días laborables. En caso de concurrencia la preferencia se determinará por orden de presentación y en caso de coincidencia, por antigüedad en el puesto.

Se modifica los párrafos primero y segundo del artículo 31 cuya redacción pasa a ser la siguiente:

Artículo 31. Permiso de lactancia. Las trabajadoras que tengan derecho al permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán optar por disfrutarlo en los términos establecidos en el mismo o bien sustituirlo por un permiso retribuido, a disfrutar a continuación del permiso por maternidad.

La duración del permiso retribuido será, por cada año de vigencia del Convenio, será de 21 días naturales.

Se modifica el artículo 40 cuya redacción pasa a ser la siguiente:

Artículo 40. Formación.

Se elaborará un Plan de Formación anual que contemple tanto las necesidades derivadas de los perfiles de la plantilla de la empresa, incluida el referido a conocimiento de euskera, como aquellas necesidades derivadas de las necesidades de contratación en combinación con la promoción interna, al objeto de dar respuesta en la medida posible a las aspiraciones de promoción profesional.

La propuesta de Plan de Formación será objeto de negociación con la representación del personal.

La empresa se compromete a celebrar cada dos años un curso de reciclaje para los socorristas, cuya realización será a todos los efectos considerado tiempo de trabajo, y el coste del mismo correrá a cargo de la empresa.

La empresa también se compromete a ofrecer la posibilidad de realizar una formación anual de reciclaje acorde con el puesto de trabajo.

La compensación por la asistencia a cursos de euskera se realizará la mitad con cargo a tiempo de trabajo y la otra mitad a cargo del trabajador.

En materia de financiación de la formación de euskera se aplicará la normativa que en su propio ámbito apruebe el Ayuntamiento de Ansoáin.

Se modifica el anexo II cuya redacción pasa a ser la siguiente:

ANEXO 2

Medidas de mejora de empleo y de nuevas contrataciones

Los y las trabajadoras con contrato fijo o fijo discontinuo con contrato a tiempo parcial, en caso de tener la capacitación profesional necesaria, tendrán derecho a cubrir las vacantes que se produzcan, aumentándose de forma definitiva las horas de su jornada de trabajo, siguiendo para ello el siguiente procedimiento:

Se anunciará la vacante a la plantilla con un plazo de antelación suficiente para que quien esté interesado/a se pueda apuntar como solicitante de la misma.

En ese anuncio se establecerán los requisitos necesarios, qué se va a valorar, y las condiciones de trabajo del puesto (horario, salario...). Sobre los requisitos y puntuaciones, los delegados de personal deberán elaborar un informe previo de cara a garantizar la mayor objetividad posible del proceso.

La valoración de los candidatos se hará en base a los requisitos exigidos. En caso de que haya igualdad en más de un candidato, se tendrán en cuenta los siguientes criterios por el orden siguiente:

- 1.–Mayor antigüedad en la empresa.
- 2.–Mayor edad.
- 3.–Menor porcentaje de jornada contratada.

En el caso de que se vaya a cubrir una vacante de forma temporal se realizará siguiendo el procedimiento siguiente:

Las personas interesadas en cubrir esas vacantes temporales lo manifestarán a la dirección de la empresa. Con ese personal se realizará una lista con un orden de llamamiento y los puestos que puede cubrir cada persona.

Para poner el orden de llamamiento se primará el menor porcentaje de jornada contratada. Se irán realizando los llamamientos siguiendo el orden establecido.

En todo caso, la oferta quedará condicionada a que organizativamente sea posible el desempeño de las funciones ordinarias y las resultantes de la nueva oferta.

La aceptación de la vacante temporal ofertada tendrá carácter voluntario. Si alguien no lo aceptase, esta persona pasará al último lugar de la lista.

Si alguien quiere entrar a la lista de sustituciones con posterioridad a haberse establecido el primer orden de llamamiento, podrá hacerlo, situándose en el último lugar.

En el caso de que se vaya a cubrir una vacante de forma permanente se seguirán los mismos requisitos que en los supuestos de vacantes temporales, añadiendo lo siguiente: la persona que cubra la vacante permanente realizará su porcentaje de jornada y horario, podrá cubrir el horario y el % de jornada que quede libre de la vacante siempre que sea compatible con su porcentaje de jornada y su horario de trabajo.

Los delegados harán un informe previo al orden de la lista inicial para garantizar la objetividad de la misma.

Ningún trabajador superará el 100% de la jornada por cubrir alguna vacante.

Se incorpora el anexo IV cuya redacción es la siguiente:

ANEXO 4

Asistencia jurídica

El Ayuntamiento de Ansoáin facilitará la asistencia jurídica a todos sus empleados cuando sean demandados por actos u omisiones derivados de la prestación de servicio encomendados por el Ayuntamiento. Siempre que no sea causa imputable al trabajador.