

EXCMO. AYUNTAMIENTO PLENO DE SEGOVIA

Refª Expte: 000010/2018-PLENO2015_19
Procedimiento: Secretaría: Pleno Corporativo
Interesado: AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA
Actuación: Sesión del Pleno de la Corporación Municipal de 05/10/2018. ACUERDO

La Corporación Municipal en Pleno, en la sesión indicada, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

“Acuerdo núm. 235.- DICTAMEN DE LA COMISIÓN CELEBRADA EL DÍA 1 DE OCTUBRE DE 2018 RELATIVO A PROPUESTA DE APROBACIÓN PROVISIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO “ANTIGUA FÁBRICA DE BORRA”.

Fue dada cuenta del dictamen de la Comisión Informativa citada, en el que de acuerdo con los informes emitidos, se indica lo siguiente:

Con anterioridad al análisis del asunto arriba epigrafiado la Presidenta de la Comisión Informativa D^a M. Luisa Delgado, manifiesta que ante todo y como primera cuestión quiere agradecer a todos aquellos que han participado en la elaboración de la propuesta que se presenta señalándose que ello sobre todo ha sido posible por la colaboración inestimable de la representante sindical de UGT, Isabel García Cabeza y del Director del Centro José Manuel Morcillo de Pablos.

Habiendo sido remitido con fecha del 28 de septiembre el documento negociado así como el informe propuesta elaborado por el Servicio de Gobierno Interior y Personal, que tiene el siguiente contenido literal:

Asunto	APROBACION INICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO MUNICIPAL DE FORMACION MUNICIPAL DE FORMACION Y EMPLEO “ANTIGUA FABRICA DE BORRA”
---------------	---

En relación al expediente indicado, se emite por esta Dependencia el siguiente informe:

ANTECEDENTES:

Conforme informa el Director responsable del Centro Municipal de Formación y Empleo “Antigua Fábrica de Borra”, uno de los propósitos de esta Corporación ha sido, y sigue siendo, prevenir o aliviar el desempleo y mejorar las posibilidades de ocupación y acceso al empleo de los habitantes de su ciudad; en este sentido y con ese objetivo, se corresponsabiliza con otras administraciones y así trabajar de manera conjunta; creando sinergias positivas y sumando esfuerzos en favor de sus ciudadanos, en este caso concreto, mediante el desarrollo de numerosas y diferentes acciones de formación profesional, en su

Código seguro de verificación 12001161746051664235
Documento firmado electrónicamente (RD 1671/2009) autenticidad verificable mediante código 12001161746051664235 en https://sede.segovia.es/validacion



Centro municipal de formación “Antigua fábrica de borra” -área complementaria de la Concejalía de Desarrollo económico, empleo e innovación-, dirigidas a la mejora de la cualificación para el empleo de trabajadores, principalmente desocupados y pertenecientes a colectivos prioritarios y/o especiales.

Así pues, la actividad del Centro municipal de formación “Antigua fábrica de borra”, consiste exclusivamente en la ejecución de determinadas acciones y/o programas formativos subvencionados y/o cofinanciados, de carácter públicos, sin dotación económica estable y financiada mediante consignaciones presupuestarias y extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, lo que le confiere una singularidad laboral muy significativa.

Siendo conscientes de esta singularidad laboral que presenta el Centro, y de la dificultad de armonizar las distintas normativas que afectan a su actividad y al propio desarrollo de las acciones y programas formativos, consecuencia de las diferencias existentes entre las mismas, que imposibilitan una conducta homogénea, surge la necesidad de regular, homogénea y autónomamente, las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y destinatarias de las acciones de formación profesional para el empleo en alternancia con actividad laboral, que desempeñan su actividad específica en el Centro municipal “Antigua fábrica de borra” cuyo objeto es el desarrollo de acciones formativas dirigidas todas ellas, a mejorar la empleabilidad de sus participantes mediante la cualificación y adquisición de competencias profesionales en numerosos y diferentes ámbitos profesionales como, edificación y obra civil, agraria, instalación y mantenimiento, servicios socioculturales y a la comunidad, entre otros.

Dos hitos deben de ser destacados en los antecedentes y motivación de necesidad:

A.- No puede olvidarse que el actual texto del Convenio del personal al servicio de la Corporación publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Segovia con fecha de 31 de agosto de 2011, excluya de la aplicación del texto, por la singularidad señalada, en el art. 2.d) referente al ámbito personal, en los siguientes términos:

Artículo 2: Ámbito personal.

“d.- Queda excluido de este Acuerdo el personal participante en programas públicos de formación y/o formación y empleo que promueva el Ayuntamiento, necesita de financiación externa para su desarrollo y se rijan por su normativa específica.

Sin perjuicio de lo anterior, se aplicará la regulación de permisos retribuidos de este convenio (art. 32) siempre que la normativa específica que regula el funcionamiento de estos programas lo permita.”

B.- Las normas reguladoras de diversos programas de formación y empleo hacían referencia a la aplicación en las relaciones laborales que surjan de los “convenios de aplicación”, lo que conllevaría la aplicación de diversos convenios profesionales en función de la actividad para el mismo centro de trabajo que hacía inviable su gestión.



El camino que ha necesitado este Texto negociado para ver la luz ha sido arduo habida cuenta ha necesitado de los siguientes pasos:

En fecha 22 de febrero de 2017, el sindicato AITAS (Agrupación Independiente de Trabajadores del Ayuntamiento de Segovia) comunica al Ayuntamiento de Segovia el propósito de celebrar elecciones a representantes de los trabajadores en el Centro municipal de formación y empleo “Antigua fábrica de borra”, según Preaviso registrado, con nº 3859, en la Oficina Territorial de Trabajo de Segovia, asimismo comunicaba que la fecha de inicio del proceso electoral, sería el día 2 de mayo de 2017, coincidiendo con la de constitución de la mesa electoral.

Con fecha 3 de marzo de 2017, se publica en el tablón de anuncios del Centro municipal de formación y empleo “Antigua fábrica de borra” el preaviso de celebración de elecciones, y se procede a comunicar el propósito de celebrar elecciones a representantes de los trabajadores en dicho Centro, a los promotores del proceso electoral, Agrupación Independiente de Trabajadores del Ayuntamiento de Segovia (AITAS); a las organizaciones sindicales con mayor implantación en esta Ciudad, Confederación General del Trabajo (CGT), Confederación Nacional del Trabajo (CNT), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (USO) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F); y a los trabajadores que deban constituir la mesa electoral; según establecía Decreto de Alcaldía de fecha 2 de marzo, con posterior rectificación de 3 de marzo de 2017.

Con fecha 2 de mayo de 2017 se procede al inicio del proceso electoral, con la constitución de la mesa electoral.

Con fecha 10 de mayo de 2017, se llevan a cabo las elecciones a Delegados del personal laboral del Centro municipal “Antigua fábrica de borra”, resultando elegidos como representantes del personal laboral, dos personas trabajadoras del sindicato de UGT, una del Sindicato CCOO; y como suplentes, una del sindicato AITAS y otra del sindicato CCOO.

Con fecha 9 de mayo de 2018 se constituye la Mesa de Negociación del Convenio colectivo entre el Centro municipal de formación y empleo “Antigua fábrica de borra” del Ayuntamiento de Segovia y sus trabajadores, en la que estaban legitimados para estar presentes, por una parte los representantes de la Corporación y por otra parte los Delegados de personal legalmente elegidos, asesorados por los representantes de los Sindicato UGT y AITAS.

Con fecha 1 de junio de 2018, y bajo el principio de buena fe, se inician las negociaciones del citado Convenio en base a la propuesta de texto elaborada por la Corporación, cuya entrega se realiza a todos los componentes de la mesa de negociación.

Durante los días 14 y 20 de junio; 6,13 y 20 de julio; y 20 agosto de 2018, se llevaron a cabo diferentes reuniones, atendiendo a la necesidad de incorporar a las normas que regulen la relación de las personas trabajadoras y/o destinatarias de acciones de formación profesional para el empleo en alternancia con actividad laboral del Centro “Antigua fábrica de borra”, las características de la nueva normativa existente que regula el desarrollo de la actividad propia del Centro, hasta alcanzar el acuerdo de aprobar el Texto que será el Convenio



Colectivo del Centro Municipal de formación y empleo “Antigua fábrica de borra” del Ayuntamiento de Segovia para el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2018 hasta el 30 de octubre de 2020, como así queda recogido en el acta de la firma del preacuerdo de fecha 17 de septiembre de 2018.

Este nuevo convenio, supondrá para la Corporación una nueva herramienta que, después de la experiencia adquirida durante los últimos años, viene a conseguir un importante objetivo:

Clarificar, determinar y simplificar la estructura funcional del Centro municipal “Antigua fábrica de borra”; y la relación laboral, la clasificación profesional, los derechos y deberes, las jornadas de trabajo, etc. de sus personas trabajadoras y destinatarias de acciones de formación profesional para el empleo en alternancia con actividad laboral; ajustadas a las propias y específicas características de la actividad laboral a desarrollar, y de esta manera dar obligado cumplimiento a su normativa de aplicación.

NORMATIVA DE APLICACIÓN:

Debe de tenerse en consideración que en la aprobación de un texto de Convenio Colectivo entran en juego dos cuerpos normativos diferentes que debe de pervivir por un lado las normas de carácter laboral y por otro el derecho administrativo de ámbito local en cuanto al procedimiento a seguir, como posteriormente se indicará, así:

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Capítulo IV Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional, art. 32, establece entre otras cuestiones que:

- La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos que se recojan en el propio Capítulo IV del texto.
- Que se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral.

El 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, en su Título II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los Trabajadores de una empresa, establece entre otras cuestiones que:

- Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este título. (Art. 61. Participación)
- La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal.



Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en el número siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres. (Art. 62. Delegados de personal)

- Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un diez por ciento de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. (Art. 67. Promoción de elecciones y mandato electoral)
- Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrolladora por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva:

Además, señalar que debe de llamarse la atención, en cuanto a la normativa de aplicación las siguientes consideraciones.

CONSIDERACIONES:

Competencia del Municipio

Es competencia municipal la gestión eficaz de los intereses públicos a través de sus empleados. La eficacia y eficiencia están unidos estrechamente a la necesidad e idoneidad de los medios personales de la Administración, estableciéndose en la Ley de Bases del Régimen Local, artículos 21 y 22 la distribución de atribuciones que en este ámbito la Ley establece entre el Alcalde y Pleno, como posteriormente se resaltará.

Actuación en que se concreta la propuesta:

Llamada la atención sobre la competencia municipal el personal a su servicio debe de señalarse que lo que ahora se presente a su aprobación inicial es un texto negociado en el que la representación de los trabajadores están legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, encomendándose a los delegados de personal, en este caso, dicha misión, ello de conformidad a lo establecido en el art. 87.1 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.

Queda constancia en el expediente y en los antecedentes relatados la conformidad y acuerdo de las partes del inicio de la Negociación así como del resultado que de la misma ahora se presenta a la Corporación con el visto bueno de ambas partes.

Seguido adecuadamente el procedimiento de la negociación procede destacar que NO le es de aplicación al presente Convenio Colectivo el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común en lo que se refiere a trámites de consulta, audiencia e información públicas previstas en el propio artículo. Se podrá prescindir de estos trámites en aquellas "normas" (y lo es por su carácter de aplicación general) de carácter organizativo de la Administración Local.



Dado el carácter de aplicación general que tienen los convenios colectivos negociados con la representación sindical parece conveniente que el procedimiento que se establece para su aprobación sea el de los Reglamentos, concebidos como instrumentos o disposiciones administrativas de carácter general, disposición “ad intra” de organización de los servicios internos de la Corporación, conforme lo establecido en el art. 49, 70.2 de la Ley de Bases del Régimen Local. Ello en prevención de la pluralidad indeterminada a la que podría ir dirigido.

Pero debe de tenerse en cuenta que a pesar de ello la normativa del ámbito laboral debe de convivir con la administrativa y ello por las siguientes cuestiones:

- El carácter de reglamento, en este supuesto, no será equiparable a los textos que se aprueban de otras materias de competencia municipal dado que aquí tendría únicamente una posibilidad formal de ACTUACION RATIFICADORA de lo previamente acordado, so pena de nulidad por defectos de procedimiento. Así será un texto que deberá limitarse a recoger el contenido del Acuerdo.
- Con independencia del procedimiento que se siga en la adopción de los acuerdos permanece vigente las normativas laborales que establecen el momento en el que pueda acordar la entrada en vigor de los convenios colectivos.

En este caso, al igual que ocurre con los pactos y acuerdos del personal funcionario existe libertad de las partes negociadoras a la hora de establecer el momento inicial de vigencia, art. 86 del Estatuto de los Trabajadores y 38.4 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Por lo que el procedimiento que se marca para la aprobación de Reglamentos (aprobación provisional, plazo de alegaciones de un mes, se eleva a definitivo en el caso que no se produzcan o resolución de alegaciones en su caso antes de elevarse a definitivo, publicación en el Boletín Oficial de la provincia a través del órgano competente de la Junta de Castilla y León y su inclusión en el REGCON no condicionan el inicio del mismo)

- Además, recordar que a pesar del periodo de alegación que se establecerá el contenido del Acuerdo no podrá ser modificado más que por un nuevo Acuerdo elaborado con los requisitos legalmente establecidos. Así frente a los Reglamentos en que tradicionalmente recogen la expresión y manifestación de una voluntad permanente unilateral (la de la Administración) aparece lo que ha venido en denominarse “norma negociada”.

Destacar que, en todo caso, los efectos económicos del texto no tendrán consecuencias previas en los costes de los proyectos que se lleven a cabo. Téngase en cuenta que todos ellos son proyectos subvencionados en los que la Corporación, previamente a su ejecución deberán aprobar los costes para esta Entidad en la ejecución del Proyecto.

En todo caso se estima de interés su remisión a la Intervención General para su conocimiento.

- Órgano competente para la resolución del expediente:



El órgano competente para la resolución del expediente es el Ayuntamiento Pleno en virtud de lo establecido en el art. 22.1.d) de la Ley de Bases del Régimen Local, Ley 7/85, de 2 de abril.

En base a lo anterior y, a la vista del expediente, se formula la siguiente PROPUESTA DE RESOLUCIÓN con la unanimidad de todos los asistentes a la sesión:

- 1.- La aprobación inicial por el Pleno de esta Corporación de la propuesta de Convenio Colectivo del Centro Municipal de Formación y Empleo “Antigua Fábrica de Borra”, del personal al servicio de la misma que se adjunta al expediente.
- 2.- Información pública y audiencia a los interesados por el plazo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias.
- 3.- Resolución de las mismas que hayan sido presentadas en plazo y aprobación definitiva por el Pleno. Deben de participar en la resolución las partes negociadoras.
- 4.- En caso de que no se presente reclamación o sugerencia se entenderá aprobado definitivamente de forma automática el acuerdo hasta entonces provisional.
- 5.- Remisión a la Junta de Castilla y León a los efectos legalmente oportunos a través de los medios telemáticos previstos al efecto, así como para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.
- 6.- Su entrada en vigor lo será el 1 de noviembre de 2018, una vez firmado por las partes negociadoras.

Intervenciones.-

Ponente: Con el permiso de la Presidencia, tomó la palabra doña María Luisa Delgado Robledo, concejala delegada de Gobierno interior y Personal, Patrimonio y Contratación (Área 1), para exponer y defender las propuestas del dictamen.

Votación.- No promoviéndose debate, la Presidencia sometió a votación la propuesta en los términos contenidos en el dictamen, resultando 23 votos emitidos y todos a favor.

ACUERDO.- Con el voto a favor unánime de los asistentes presentes, 23 de los 25 miembros que de hecho y de derecho integran este Pleno, resultó aprobado el dictamen transcrito en sus propios términos, acordando la Excm. Corporación municipal:

Primero.- La aprobación inicial por el Pleno de esta Corporación de la propuesta de Convenio Colectivo del Centro Municipal de Formación y Empleo “Antigua Fábrica de Borra”, del personal al servicio de la misma que se adjunta al expediente.

Segundo.- Información pública y audiencia a los interesados por el plazo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias.



Tercero.- Resolución de las mismas que hayan sido presentadas en plazo y aprobación definitiva por el Pleno. Deben de participar en la resolución las partes negociadoras.

Cuarto.- En caso de que no se presente reclamación o sugerencia se entenderá aprobado definitivamente de forma automática el acuerdo hasta entonces provisional.

Quinto.- Remisión a la Junta de Castilla y León a los efectos legalmente oportunos a través de los medios telemáticos previstos al efecto, así como para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sexto.- Su entrada en vigor lo será el 1 de noviembre de 2018, una vez firmado por las partes negociadoras.

Y para que así conste en el expediente de referencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177.3 del ROF, se expide la presente, en Segovia, a reserva de los términos definitivos que resulten tras la aprobación del acta en una próxima sesión (artículo 206 del ROF).

Vº Bº,
LA ALCALDESA

Acordado y Certifico.
LA SECRETARIA GENERAL,

GOBIERNO INTERIOR Y PERSONAL (EXPEDIENTE)