



**Ayuntamiento
de
Las Rozas de Madrid**

AD/vc

D. ENRIQUE GONZÁLEZ GUTIÉRREZ, CONCEJAL-SECRETARIO DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE LAS ROZAS DE MADRID (MADRID).

CERTIFICO: Que la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día catorce de octubre de dos mil veintidós, entre otros, adoptó el acuerdo cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

3.1 Acuerdo modificación del párrafo primero del artículo 42 del Acuerdo-Convenio regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid para el personal laboral 2000-2003, modificado por Acuerdos de Pleno de fecha 26 de noviembre de 2014, 31 de octubre de 2018 y 21 de octubre de 2021.

Ac. 1120/2022. Vista la documentación puesta a disposición del expediente de referencia con los informes obrantes en el mismo emitidos por los técnicos responsables, constan: escrito Acuerdo modificación del artículo 42 del Acuerdo-Convenio regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid para el personal laboral 2000-2003, modificado por acuerdos de Pleno de fecha 26 de noviembre de 2014, 31 de octubre de 2018 y de 21 de octubre de 2021, de la Comisión Negociadora del Personal Laboral del Ayuntamiento de las Rozas de Madrid, en sesión celebrada el veintiséis de septiembre de dos mil veintidós, suscrito por el representante de la Administración, y por los representantes de las secciones sindicales de CCOO, CSIF, UGT y CSIT; Informe de control financiero permanente, suscrito por el Interventor Adjunto, D. Carlos Miguel Corrales Hernández, de fecha trece de octubre de dos mil veintidós.

Informe propuesta suscrita por el Director de Servicio de Recursos Humanos, D. Alfonso Menéndez Prados, de fecha cinco de octubre de dos mil veintidós, del tenor literal siguiente:

ASUNTO: Acuerdo modificación del párrafo primero del artículo 42 del Acuerdo-Convenio regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid para el personal laboral 2000-2003, modificado por Acuerdos de Pleno de fecha 26 de noviembre de 2014, 31 de octubre de 2018 y 21 de octubre de 2021

Introducción

El Acuerdo-Convenio regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid para el personal laboral 2000-2003 fue aprobado por Acuerdo Plenario en sesión del 17 de diciembre de 2001 y modificado en sus artículos 30 y 42, así como derogando los artículos 37, 38 y 39 por Acuerdo Plenario de 26 de noviembre de 2014, modificado en su artículo 42.9 por Acuerdo Plenario de 31 de octubre de 2018 y modificado en su artículo 42.9 por Acuerdo de Pleno de 21 de octubre de 2021.

La Comisión Negociadora del Personal Laboral del Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid, en sesión celebrada el día 26 de septiembre de 2022 acordó por unanimidad de sus miembros modificar el párrafo primero del artículo 42 del Acuerdo-Convenio regulador de las condiciones de trabajo para el personal laboral 2000-2003.

Regulación

APROBADO

AYUNTAMIENTO DE LAS ROZAS DE MADRID - Certificados Secretaría

Nº Certificado: 2022/1740

Verificación: <https://sede.lasrozasmadrid.es>

Documento firmado electrónicamente desde la Plataforma Firmadoc-BPM de Aytos | Página: 1/6.

La negociación colectiva de la materia que nos ocupa, viene regulada en el Título II, Capítulo IV del 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.

El artículo 32 establece:

“1. La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.

2. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.”

El artículo 37.1.i) establece:

“1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- Los criterios generales de acción social.”

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, regula la negociación colectiva y los convenios colectivos:

“Artículo 82. Concepto y eficacia.

• Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada 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.

• Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

• Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución



**Ayuntamiento
de
Las Rozas de Madrid**

persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Artículo 87. Legitimación.

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de la presente ley.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora."

La Comisión Negociadora del Personal Laboral del Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid, en sesión celebrada el 26 de septiembre de 2022, acordó, por unanimidad la modificación del párrafo primero del artículo 42 del Acuerdo-Convenio regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid para el personal laboral.

MODIFICACIÓN

Única:

Modificación del párrafo primero del artículo 42, modificando el límite máximo anual por trabajador y por todas las prestaciones que pasa de 750 euros a 950 euros.

La modificación negociada, se ha realizado por las partes legitimadas para ello. No supone incremento de la partida presupuestaria de ayudas sociales del personal laboral que está limitada por la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 que establece que los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2021. Limitación regulada en el artículo 42.11 del propio Convenio, introducida a través de la modificación de fecha 21 de octubre de 2021.

Por todo lo expuesto, se propone al Concejal de Presidencia, Urbanismo y Portavocía del Gobierno que eleve al órgano correspondiente la ratificación del Acuerdo, de fecha 26 de septiembre de 2022 de modificación del párrafo primero del artículo 42 del Acuerdo-Convenio regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid, del siguiente tenor literal:



**Ayuntamiento
de
Las Rozas de Madrid**

“PRIMERO.- Modificar el párrafo primero del artículo 42, pasando a tener la siguiente redacción:

“Dentro de las prestaciones sociales se establecen un conjunto de ayudas para los trabajadores con un límite máximo anual por trabajador y por todas las prestaciones de 950 euros.”

TERCERO.- El presente Acuerdo de modificación del Acuerdo-Convenio regulador de las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2022, una vez aprobado el mismo por el órgano competente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones, acuerdos, interpretaciones etc... que se opongan a lo dispuesto en este Acuerdo.”

De conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 del 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, los acuerdos que regulan condiciones de trabajo de los funcionarios necesitan para su validez y eficacia la aprobación expresa y formal de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. El mencionado artículo no determina cuáles son los órganos competentes en cada una de las Administraciones. En el ámbito local la competencia para aprobar dichos acuerdos tampoco se encuentra expresamente atribuida a ningún órgano municipal.

Conforme a la regulación establecida para los municipios de gran población en el Título X de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, la competencia corresponde a la Junta de Gobierno Local de acuerdo con lo establecido en el artículo 127.h), que en el párrafo primero establece como competencia de la Junta de Gobierno Local las demás decisiones en materia de personal que no estén expresamente atribuidas a otro órgano.

Es competencia de la Concejala Delegada de Presidencia, Urbanismo y Portavocía del Gobierno proponer a la Junta de Gobierno Local la ratificación de los de los Acuerdos adoptados con las organizaciones sindicales en materia de negociación colectiva, conforme establece el Acuerdo de Junta de Gobierno Local de 18 de febrero de 2022.

Es cuanto se Propone, no obstante su fiscalización por la Intervención municipal.”

Consta propuesta suscrita por el Concejala-Delegado de Presidencia, Urbanismo y Portavocía del Gobierno, D. Gustavo Adolfo Rico Pérez, de fecha cinco de octubre de dos mil veintidós.

Con base a los anteriores antecedentes y los informes obrantes en el expediente y de conformidad con todos ellos, la Junta de Gobierno Local, en votación ordinaria y por unanimidad de los miembros presentes, acuerda:

PRIMERO.- Modificar el párrafo primero del artículo 42, pasando a tener la siguiente redacción:

“Dentro de las prestaciones sociales se establecen un conjunto de ayudas para los trabajadores con un límite máximo anual por trabajador y por todas las prestaciones de 950 euros.”

SEGUNDO.- El presente Acuerdo de modificación del Acuerdo-Convenio regulador de las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2022.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones, acuerdos, interpretaciones etc... que se opongan a lo dispuesto en este Acuerdo.”

Para constancia de la resolución recaída en el expediente de su razón y demás efectos, de conformidad con lo establecido en el art. 206 del ROFRJEL, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta, expido la presente, por delegación del Sr. Alcalde Presidente, en Las Rozas de Madrid, en el día de la fecha de la firma.

EL CONCEJAL-SECRETARIO
DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL
(Decreto 543/20, de 6 de febrero)

Fdo.: Enrique González Gutiérrez