

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 13** *RESOLUCIÓN de 7 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del acta de 12 de noviembre de 2010, por la que se modifican a requerimiento de la Delegación de Gobierno, los artículos 24 y 26 del convenio colectivo del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón (personal laboral) (código número 28011872012007).*

Examinada el acta de la citada fecha por medio de la cual las partes firmantes del convenio colectivo del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón (personal laboral), a requerimiento de la Delegación de Gobierno, modifican los artículos 24 y 26 de dicho convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo y el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir el Acta de 12 de noviembre de 2010, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 7 de noviembre de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 24 Y 26 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAVICIOSA DE ODÓN 2010/2011, PUBLICADO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID DEL 22 DE OCTUBRE DE 2010

La Mesa General de Negociación en reunión extraordinaria celebrada el 12 de noviembre de 2010, y a requerimiento de la Delegación del Gobierno en Madrid, adoptó entre otros, el acuerdo de modificación de los artículos 24 y 26 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Villaviciosa, siendo la nueva redacción la siguiente:

Artículo 24

Incremento retributivo

El incremento retributivo aplicable a los funcionarios/as del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón durante la vigencia del presente acuerdo colectivo, será el fijado con carácter general para los/as funcionarios/as públicos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente a cada año.

Este incremento será de aplicación a las cantidades reflejadas en el presente acuerdo, excepto en lo referente al capítulo de dietas.

Artículo 26

Programa de productividad

El equipo de gobierno compromete la definición y estructuración, con la participación de los representantes de los trabajadores, de un programa de productividad para su implementación efectiva a partir del 1 de enero de 2011.

Dicho complemento de productividad tendrá las siguientes características y parámetros básicos:

- a) El mencionado complemento estará destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeña su trabajo. En consecuencia, vendrá determinado por tres factores básicos:
 - El resultado de la evaluación individual del desempeño y el cumplimiento de los objetivos que se definan anualmente para cada departamento.
 - Los niveles de formación, capacitación y desarrollo profesional individual.
 - Los niveles individuales y globales de absentismo.
- b) La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.
- c) En ningún caso las cuantías asignadas por el complemento de productividad por un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones correspondientes a períodos sucesivos. Además, las cantidades que perciba cada empleado por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales.
- d) Corresponderá al Pleno determinar en el presupuesto anual, en función de la correspondiente propuesta aprobada por la Mesa General de Negociación, la cantidad global destinada a los empleados para el cumplimiento de este programa, dentro de los límites máximos establecidos para la función pública. Para el año 2011 dicha cantidad de 80.000 euros se elevará hasta el máximo permitido por la Ley General Presupuestaria para toda la plantilla.

Se efectuará una valoración en el mes de diciembre de cada año, realizándose la liquidación del resultado de la evaluación en un solo abono en la nómina del mes de enero del siguiente año.

Asimismo, se acuerda que en el futuro reglamento operativo de este sistema se contemplará la determinación de un mínimo de puntos por debajo del cual se considere que el nivel de productividad mínimo exigido no ha sido suficientemente alcanzado y, en consecuencia, no dará derecho a percepción alguna por este concepto. La cantidad sobrante resultante de aquellos empleados que queden por debajo de dicho umbral mínimo o que no lleguen a alcanzar el máximo referido en el párrafo anterior, se dirigirá a mejorar las cantidades a aplicar entre aquellos que sí hubieran obtenido un nivel adecuado u óptimo en la medida que determine en su caso. En este supuesto, podrá darse, como excepción a la norma general, la posibilidad de superar el límite máximo individual de 300 euros establecido.

No obstante lo anterior, ambas partes están de acuerdo en plantear esta novedosa experiencia como un primer estadio hacia la consolidación definitiva del sistema. En consecuencia, señalan la conveniencia de que, producida esa consolidación y para los futuros ejercicios, se tenga en cuenta la necesidad de mejorar, sustancialmente, la cantidad global asignada al presente programa y, a esos efectos, remarcan como referencia las cantidades acordadas en 2007 para el anterior (aunque, finalmente, no llevado a efecto), programa de productividad.

- e) Para la designación de este complemento se establecerá un método de asignación por baremo de puntos, estableciéndose un mínimo de 0 y un máximo de 30 puntos, cuya equivalencia será de 10 euros por punto y distribuyéndose los mismos conforme a los criterios siguientes:
 - 1) Evaluación del desempeño (rendimiento personal): Tendrá una valoración máxima de 12 puntos y su asignación dependerá del resultado de la evaluación del desempeño que deberá establecerse.
 - 2) Desarrollo profesional: Tendrá una valoración máxima de 7 puntos.

Su asignación se efectuará atendiendo a la adquisición de conocimientos o realización de estudios conforme a los siguientes parámetros:

 - Se valorarán los cursos realizados en el último año que tengan relación directa con las tareas que se realicen en el departamento o departamentos a los que se hubiera estado adscrito. Así, se otorgarán 6 puntos por la realización, en el último año, de, al menos, dos cursos que tengan relación con las funciones desempeñadas. De los mencionados dos cursos, al menos, uno de ellos deberá haber sido provisto y organizado por el propio Ayuntamiento. En el supuesto de que, por las razones que fuere, ello no hubiera

sido posible, se otorgarán aquellos 6 puntos por la realización del otro curso efectivamente realizado.

- Se otorgará, asimismo, 1 punto adicional por la realización, en el último año, de un curso adicional a los dos anteriores y que estuviera relacionado con cualquier aspecto de la función pública.

- 3) Absentismo: Este criterio tendrá una valoración máxima de 6 puntos y se abonará teniendo en cuenta la regularidad observada en la asistencia al trabajo así como el índice general de toda la plantilla.
En todo caso, si este índice global superara el 5 por 100 por todos los conceptos (excluidos los conceptos de baja por incapacidad temporal superior a quince días, baja por accidente o enfermedad profesional, maternidad, permisos retribuidos y horas sindicales), no se computará por este factor puntuación alguna.
- 4) Atención al ciudadano: Este criterio tendrá una valoración de 3 puntos y estará destinado a incentivar las habilidades sociales y de especial disposición hacia el trato al ciudadano.
- 5) Atención a otros departamentos y compañeros: Este criterio tendrá una valoración de 2 puntos siendo su objetivo valorar la actitud y predisposición del empleado evaluado hacia sus compañeros y el trabajo en equipo así como en el resultado de su apoyo y disponibilidad hacia las necesidades y colaboraciones con otros departamentos, en especial con aquellos directamente relacionados con su función habitual.

En todo caso, y acordados los parámetros y factores básicos anteriormente citados, a lo largo de 2010 se definirá y acordará un reglamento de desarrollo operativo del presente programa de productividad a fin de determinar el procedimiento y responsables de la evaluación anual, los métodos y parámetros de evaluación y los mecanismos de resolución de posibles discrepancias o revisiones.

Si por razones ajenas a la voluntad de las partes negociadoras, no fuera posible a lo largo de 2010 alcanzar un acuerdo sobre la forma y procedimientos de aplicación referidas en el párrafo anterior (en base a los principios y parámetros generales que ahora se definen), la Corporación se compromete a convocar a la CIVEA, a lo largo del último trimestre de dicho año 2010, a fin de negociar y, en su caso, determinar el destino y aplicación de la cantidad económica acordada para este programa.

03/38.721/11)