



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio: Ayuntamiento de Boecillo (Personal Laboral)

Expediente: 47/01/0002/2011

Código de Convenio número 47001532012003

Resolución de 14 de septiembre de 2011 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de La Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación de las modificaciones efectuadas al convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Boecillo para los años 2008 a 2011 (Código 47001532012003)

Visto el Acta de la Comisión Negociadora referente a la modificación de los artículos 2, 11, 18.1., 21, 22, 23, 30 y 36 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Boecillo para los años 2008 a 2011 (Código 47001532012003), suscrita el día 27 de mayo de 2011 por el representante del Ayuntamiento y por el representante de los trabajadores, aprobado por el Pleno en sesión extraordinaria de 22 de julio de 2011 y con fecha de entrada en este Organismo de 13 de septiembre de 2011, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

Primero.—Inscribir dicha modificación relativa al Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Boecillo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.



Tercero.—Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 14 de septiembre de 2011.—El Jefe de Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid, Carolina Quintana Ordóñez.

MODIFICACIONES DEL CONVENIO DE PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BOECILLO 2008-2011

Artículo 2 Ámbito Personal.—Se añade el siguiente párrafo al artículo 2:

"Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) El personal contratado de alta dirección (artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Las personas físicas vinculadas por contratos no laborales de prestación de servicios.
- c) El personal contratado temporal con cargo a subvenciones finalistas."

Artículo 11.- Condiciones para el ingreso.—Se añaden los siguientes párrafos al artículo 11:

"El personal sujeto al presente convenio, en garantía de su salud y seguridad en el trabajo, deberá acreditar su capacidad física y psíquica con carácter previo a su incorporación por primera vez al puesto de trabajo, en los términos que en cada caso fijen las disposiciones municipales reguladoras de dicha incorporación mediante el sometimiento a un reconocimiento médico gratuito dispensado por el Ayuntamiento.

Dicha acreditación contará con el consentimiento voluntario del trabajador y podrá ser establecido como requisito para el cumplimiento de las condiciones establecidas por el Ayuntamiento para su contratación e incorporación al específico puesto de trabajo."

Artículo 18.1.—Permisos.

Añadir al permiso por lactancia el siguiente párrafo "Se podrán acumular las horas de lactancia al período de baja por maternidad, lo que totalizará 22 días hábiles. Esta acumulación se hará a continuación del descanso por maternidad".

CAPÍTULO VII.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 21.—Se sustituye por el siguiente texto:

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Graduación de las faltas.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a).—Serán faltas leves las siguientes:

- a.1.—La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
- a.2.—El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.



a.3.–La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4.–Falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5.–El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

a.6.–El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del los servicios.

a.7.–En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b.–Serán faltas graves, las siguientes:

b.1.–La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b.2.–El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3.–La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4.–El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.

b.5.–La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

b.6.–El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de 10 horas mensuales.

b.7.–El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

b.8.–La simulación de enfermedad o accidente.

b.9.–La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10.–La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.11.–La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

b.12.–El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.13.–La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

b.14.–Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.



b.15.–El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores, y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c.–Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1.–El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.2.–La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3.–La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.4.–El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.5.–La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

c.6.–El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

c.7.–El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.8.–Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

c.9.–El acoso sexual.

c.10.–La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

c.11.–La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.12.–El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo.

c.13.–La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

c.14.–El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.

c.15.–La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c.16.–La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

c.17.–El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente,



entendiendo como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 22.—Se sustituye por el siguiente:

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia.

Artículo 23.—Se añaden los siguientes párrafos:

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio de expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.



Artículo 30.—El segundo párrafo del apartado b) se sustituye por el siguiente texto:

Para el personal no fijo de plantilla, pero que sin embargo de es de aplicación algunas partes de este convenio, percibirán el complemento de antigüedad siempre que lleven más de tres años de servicios.

A efectos de perfeccionamiento de trienios, se computarán todos los servicios prestados por los empleados en cualquiera de las Administraciones Públicas de acuerdo con lo establecido en Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.

Artículo 36.—Se sustituye el texto por el siguiente:

Complemento I.L.T.:

Cuando un trabajador con una antigüedad mínima de un año sea dado de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes o accidente laboral o no laboral, el ayuntamiento abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% del salario real más los complementos durante el período en que la persona se encuentre en dicha situación.

En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o accidente no laboral:

- En las tres primeras bajas que se produzcan en el año se abonará, desde el primer día, un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% del salario real más los complementos durante el período en que la persona se encuentre en dicha situación.
- En las bajas posteriores dicho complemento se abonará desde el cuarto día de la baja.
- En bajas que requieran hospitalización o se deriven de una intervención quirúrgica el importe del complemento se abonará desde el primer día independientemente de las bajas anteriores.

En los casos de Incapacidad laboral derivada de accidente laboral o enfermedad profesional se abonará, desde el primer día, un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% del salario real más los complementos durante el período en que la persona se encuentre en dicha situación.

Por el Ayuntamiento de Boecillo, Pedro Luis Díez Ortega.—Por la Representación de los Trabajadores, Félix Fernández Clemente.