



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 15 DE FEBRERO 2016 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LAGUNA DE DUERO (Código 47000162011983).

Vista la documentación relativa a la modificación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Laguna de Duero (Código 47000162011983), acordado en Comisión Negociadora integrada por los representantes de la Corporación Municipal del Ayuntamiento de Laguna de Duero y los representantes de UGT, CC.OO, U.S.O Y C.S.I.F de fecha 21 de octubre de 2015, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 21 de diciembre 2015, 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, el artículo 2.1.h) del 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 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio (BOCYL de 8 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicha modificación del Convenio Colectivo de Personal laboral del Ayuntamiento de Laguna de Duero 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, 15 de febrero de 2016.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez.





CONVENIO DE PERSONAL LABORAL

ARTÍCULO 21 CONVENIO COLECTIVO

Artículo 21.- ASUNTOS PARTICULARES

A lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el empleado público podrá disfrutar de los días laborales a los que tenga derecho según la legislación vigente de permiso por asuntos particulares.

Durante estos días se tendrá derecho a la retribución íntegra.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

Cuando por razones del Servicio (existiendo petición del trabajador y denegación de su jefe), no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, deberá concederse por el Sr. Alcalde; en caso contrario de no haberlos solicitado, se entenderá que el empleado no ha necesitado de estos asuntos y no podrán ser compensados de ninguna forma.

Se incrementa con la previsión de asuntos particulares disponibles, en los términos del R.D. Ley 10/20015, de 11 de septiembre, según la disposición adicional decimocuarta hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.





ARTICULO 22 CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL

Artículo 22.- VACACIONES

El personal laboral con carácter general disfrutará cada año natural de 22 días laborables de vacaciones o los que proporcionalmente le correspondan si el tiempo de prestación laboral fuese menor. Corresponde al Jefe de la Unidad apreciar, en cada caso, si las necesidades del servicio quedan salvaguardadas.

Los trabajadores de nuevo ingreso y los trabajadores temporales, generarán el derecho al periodo de vacaciones proporcional al tiempo trabajado, despreciándose las fracciones de tiempo hasta 0,5 que no constituyan un día completo y computándose como día entero las que excedan de 0,5.

Debiendo de disfrutar el tiempo que realmente les corresponde antes de iniciarse el año siguiente a la contratación, siendo de aplicación los días resultantes para su disfrute, aunque sean inferiores a lo establecido como norma general. No obstante para su concesión se estará a lo informado por la Jefatura de Servicio.

En el supuesto de tener reconocidos los servicios prestados en la Administración que a continuación se detallan, el personal laboral tendrá derecho anualmente, para trabajadores que cumplan en el año de referencia, de las referencias temporales, a los siguientes días de vacaciones adicionales:

Diez años de servicio:	veintitrés días hábiles
Veinte años de servicio:	veinticuatro días hábiles
Veinticinco años de servicio:	veinticinco días hábiles
Treinta o más años de servicio:	veintiséis días hábiles

No acumulables.

El empleado público, tendrá derecho a elegir las vacaciones durante los meses de junio a septiembre, procurándose concretar las mismas en el período estival.

Cada unidad o servicio, fijará su calendario anual de vacaciones antes del uno de abril, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo, entre el personal destinado en la Unidad.
- De no llegarse a ningún acuerdo, elegirán turnos en primer lugar, los más antiguos de la unidad determinándose de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada Unidad.

Antes del 30 de abril se comunicará a los trabajadores la conformidad o no de las mismas.

Los periodos vacacionales asignados, podrán modificarse siempre y cuando ello no suponga perjuicio en la marcha del servicio, cuestión que tendrá que ser propuesta por el Jefe del Servicio.

Cuando por razones de fuerza mayor (con la apreciación legal del término; inundación, catástrofe, terremoto, calamidad pública) las vacaciones no puedan ser disfrutadas dentro de los días autorizados por el Sr. Alcalde, el tiempo restante se compensarán con un veinticinco por ciento más de tiempo de descanso.





Las vacaciones anuales estarán condicionadas a las necesidades del servicio y podrán disfrutarse, a elección del interesado a lo largo del año natural.

La prestación de servicios hasta el día de inicio de las vacaciones y después del día posterior a su finalización, se acomodará al calendario laboral de cada puesto de trabajo, sin perjuicio de que, a los solos efectos del computo de los veintidós días laborables, se tenga en cuenta cinco días por cada semana, con la excepción de los días festivos que no sean domingo.

La solicitud de las vacaciones para los meses de junio a septiembre se efectuará antes del uno de abril. Aquellas vacaciones que no se hayan solicitado para este periodo se solicitarán con 15 días de antelación a la fecha en que se pretenda disfrutar, se comunicará a los trabajadores la conformidad o no de las mismas.

Una vez solicitadas las vacaciones, cuando el empleado público se encuentre en situación de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el período de vacaciones, incluido el mismo día de su inicio o durante el periodo de vacaciones y que este primer día de comienzo vacacional no coincida con el día de alta por I.T., podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute siempre que éste se pretenda llevar a efecto dentro del año natural correspondiente, pudiendo ser ampliado al mes de enero el límite para las vacaciones en los casos de I.T.

Las vacaciones no disfrutas en el año en curso por baja por I.T. y en caso del que el alta se produzca en el año siguiente se podrán disfrutar durante ese mismo año.

En este caso se podrá tomar los días no disfrutados en un período independiente o acumularlos a otros pendientes.

Deberán disfrutarse las vacaciones anuales dentro del ejercicio natural correspondiente.

Los días correspondientes a las vacaciones, permisos y a los días de ausencia al trabajo justificadas (cursos, jornadas, etc), se considerarán, con carácter general, a efectos de su computo, como de siete horas y media de promedio diario.





ARTICULO 42-BIS CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL

Artículo 42-bis. Cambio de puesto por causa de salud y por causas extraordinarias. Situaciones.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos o las demás personas relacionadas con esta administración pública, ponerse en situación de peligro.

A tal efecto se distinguen las siguientes situaciones posibles:

Primera.— Trabajador con declaración de **Incapacidad Permanente Total** para el desempeño de la profesión habitual.

La declaración de la situación de incapacidad permanente total para profesión habitual, conlleva ofertar al trabajador afectado, un puesto de trabajo de distinta competencia funcional, del mismo o inferior grupo profesional de pertenencia, en el que disponga de los adecuados requisitos de desempeño, y conforme a su situación de incapacitado y con los siguientes criterios:

a) Los puestos de trabajo propuestos, deberán estar vacantes dentro de la plantilla del personal laboral del Ayuntamiento, y siempre que no haya personal que desempeñe las funciones del puesto, ya sea personal fijo, indefinido, interino o contratado temporal. Para ello, el Ayuntamiento implementará las acciones que sean precisas, incluida la posible ampliación y/o modificación de la relación de puestos de trabajo, con la posibilidad de optar en los concursos de traslados que se convoquen.

b) Para acceder al puesto de trabajo ofertado, deberá de constar informe médico, según previsión del Art. 37 del R.D. 39/1997, es decir, por médico especialista en Medicina del Trabajo del S.P.A que tenga asignado el Ayuntamiento, con resultado de aptitud que permite realizar el trabajo del puesto de trabajo ofertado, con adaptación o sin ella.

c) El derecho a solicitar la movilidad funcional, será en las condiciones y plazos previstos en el artículo 48.2 del E.T. y siempre que, en ésta situación, comporte la suspensión de la relación laboral previsto por el INSS.

d) Una vez resuelta la reincorporación a un puesto de trabajo, pasados los trámites administrativos y de vigilancia de la salud, la adscripción, será para realizar la jornada que se defina en la creación de los puestos de trabajo reservados en virtud del apartado a) de este precepto, siendo como mínimo una jornada cuyo resultado económico, unido a la prestación por incapacidad del sistema público, llegue a un total de las retribuciones que venía percibiendo en su puesto de trabajo de origen.

Segunda.— Trabajador con declaración de **Incapacidad Permanente Parcial**.

La declaración de esta situación no conlleva necesariamente el cambio de competencia funcional, ya que el trabajador puede desempeñar las tareas fundamentales de su competencia funcional. Se seguirán en este caso, por el orden con que figuran recogidas, las siguientes actuaciones:

a) Adaptación del propio puesto del trabajador incapacitado.

b) Adscribir al trabajador a otro puesto de trabajo de la misma competencia funcional, con las adaptaciones, que, en su caso, procedan.

c) Adscribir al trabajador a otro puesto de trabajo de distinta competencia funcional, de igual o inferior grupo profesional, acorde con su capacidad laboral.

Tercera.— Trabajador con capacidad disminuida, pero no incapacitante.





Esta situación, al no constituir grado alguno de incapacidad, en principio solamente implica la adaptación de su puesto de trabajo. No obstante ante la posibilidad de que dicha adaptación resulte inviable, se procederá conforme a lo dispuesto en el apartado anterior para la situación de Incapacidad Permanente Parcial.

Cuarta.– Las previsiones señaladas en este artículo, serán de aplicación para todos los trabajadores declarados en estas situaciones durante el año 2015 y posteriores, incluidos aquellos que los hubieran obtenido antes de la entrada en vigor de esta modificación del convenio y aun cuando ya no prestaran servicios para el Ayuntamiento.

Quinta. Cambio de puesto por causa de salud. **Procedimiento.**

Por la Concejalía competente en materia de recursos humanos, previo informe de la Comisión Paritaria, se acordará el procedimiento a seguir para acordar las movilidades que de las situaciones antes referidas resulten pertinentes con sujeción, en todo caso, a las siguientes normas y criterios:

1. La determinación del nuevo puesto compatible con el estado del incapacitado se realizará por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y la incorporación al nuevo puesto de trabajo requerirá informe favorable del mismo Servicio.

2. El puesto de trabajo compatible deberá ser del mismo grupo o de los inmediatamente inferiores. Entre la vacante que le sea ofertada y aquella desde la cual le hubiera sido reconocida la movilidad o en su caso la incapacidad, deberá existir, en todo caso, identidad, en lo que se refiere a la naturaleza continua o discontinua de la respectiva relación de servicios a la que dichos puestos estuvieran vinculados.

3. En todos los supuestos de este artículo, la aplicación de este procedimiento queda supeditada a la existencia de puesto de trabajo vacante de las características adecuadas. En caso contrario el interesado podrá esperar a que se produzca una vacante acorde con sus capacidades residuales.

4. Las plazas vacantes de posible adjudicación a los trabajadores incapacitados conforme a las previsiones contenidas en este artículo se detraerán de las incluidas como de posible adjudicación en el concurso abierto y permanente. Lo anterior ha de entenderse sin perjuicio de lo dispuesto, para los supuestos de capacidad disminuida no incapacitante, en el artículo 11, Tercera, último párrafo del presente convenio.

5. Cuando existan varias plazas de posible adjudicación al trabajador incapacitado, La Concejalía Competente en materia de Recursos Humanos procederá a ofertárselas, correspondiendo al trabajador la opción por cualquiera de ellas.

6. La no aceptación por el trabajador de ninguna de las plazas propuestas por La Concejalía Competente en materia de Recursos Humanos, siempre que éstas cumplan las prescripciones contenidas en este artículo, y una vez finalizado el periodo de suspensión del contrato, conllevará la pérdida por el trabajador del derecho a la movilidad regulada en este precepto.

7. Se respetará la antigüedad total que tuviese acreditada el trabajador.

8. Todos los trabajadores a los que se haya reconocido una incapacidad de las recogidas en el presente artículo y que soliciten participar en los concursos de traslado, deberán acreditar el grado de discapacidad en su solicitud. Los Servicios de Prevención, con carácter previo a la adjudicación del destino deberán informar sobre la adaptabilidad de los puestos solicitados a la discapacidad del solicitante.

Si el informe de los citados Servicios considerara no adaptable el puesto, éste no podrá ser adjudicado. En el caso de que el trabajador no manifestara tal circunstancia





en su solicitud y le fuera adjudicado un nuevo puesto de trabajo, la efectividad del nuevo destino estará condicionada al informe positivo de los Servicios de Prevención.

9. La adjudicación de un puesto perteneciente a una competencia funcional distinta a la ostentada hasta entonces por el trabajador discapacitado, implica la adquisición de aquella y la pérdida de la anteriormente ostentada, sin perjuicio, no obstante, de la opción de retorno a aquélla, a través de su participación en el concurso de traslados, si en el futuro acreditase haber recuperado su capacidad.

10. En los supuestos de cambio de competencia funcional, el trabajador deberá reunir los requisitos establecidos para el acceso a la misma así como superar el período de prueba pertinente, excepto cuando la nueva competencia funcional pertenezca a la misma área funcional que la hasta entonces ostentada.

11. Los Servicios de Prevención revisarán cada dos años todos los casos en que se haya procedido a la adaptación de puestos de trabajo con el fin de verificar si las adaptaciones siguen siendo viables, tanto para el trabajador discapacitado como para la organización del servicio afectado.

12. De las solicitudes presentadas y de las Resoluciones adoptadas se dará cuenta a la Comisión Paritaria y a los Comités de Seguridad y Salud.

13. De la no superación del período de prueba será informada la Comisión Paritaria.

