



III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN

RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Acta de la Comisión Paritaria de fecha 12 de marzo de 2014, acordando la modificación de los artículos 30, 36.4 y Anexo IV del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Badajoz y sus organismos autónomos (personal laboral). (2014061052)

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Paritaria acordando la modificación de los artículos 30, 36.4 y Anexo IV del "Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Badajoz y sus organismos autónomos (personal laboral)", (código de convenio 06001712012009), que fue suscrito con fecha 12 de marzo de 2014, de una parte, por representantes de la Corporación Municipal, y de otra, por las Centrales Sindicales CCOO, CSI-CSIF y UGT, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 5 de mayo de 2014.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS

**COMISIÓN PARITARIA****ASISTENTES:**

Dña. M.^a Paz Luján Díaz, Tte. Alcalde Delegada de Recursos Humanos Dña. Carmen Tamayo Silgo, por CCOO.

D. Luis Gil Maya, por CSI-CSIF.

Dña. Rita Rodríguez Navadijo, por UG.

D. Francisco Portillo Gómez, en calidad de Secretario.

En la ciudad de Badajoz, siendo las 12:00 horas del día 12 de marzo de 2014, se reúnen los arriba citados, en Comisión Paritaria de interpretación del acuerdo regulador, con el siguiente

ORDEN DEL DÍA**1. Modificación del Art. 36.4.**

Visto en Mesa General de Negociación de Empleados Públicos y contando con el consenso de todas las Centrales Sindicales representadas, se acuerda modificar el arto 36.4 en el siguiente sentido:

4. No conllevará abono de cantidad alguna de los incentivos de jubilación anticipada, las jubilaciones de aquellos trabajadores que presten servicios en plazas, categorías o especialidades en los que mediante normativa aplicable, la edad ordinaria de 65 años exigida para el acceso a la pensión de jubilación se reduzca, y el período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador se compute como cotizado a los efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Tampoco conllevará abono de cantidad alguna en cualquier otro caso de jubilación, incluida la parcial, antes del cumplimiento de los 65 años, en los supuestos en que no se apliquen coeficientes reductores en función de la edad, con las excepciones de la jubilación anticipada para personal laboral con 64 años y sustitución por contrato de relevo, en cuyo caso sí se tendrá derecho a percibir el premio de jubilación correspondiente, y el colectivo de bomberos que tendrán derecho a un premio de jubilación de 2.000 €, al jubilarse con 60 años, por equiparación con los funcionarios que se jubilan con 65 años.

2. Modificación del Anexo IV.

Se añade como punto 10, el régimen disciplinario del personal contratado temporal por el Ayuntamiento:

a) Principio de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.



2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
 3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
 4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
 5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada al Comité de empresa y a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.
- b) Graduación de las faltas.
1. Se considerarán como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
 - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
 - e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
 - f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
 - g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
 2. Se considerarán como faltas graves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
 - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
 - e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.



- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
 - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j) La embriaguez habitual en el trabajo.
 - k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abusos de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.



- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - i) La inobservancia de los servicios mínimos de mantenimiento en caso de huelga.
 - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - k) El acoso sexual y el mobbing.
 - l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
 - m) Las derivadas de los apartados l.d) y 2.1) Y m) del presente artículo.
 - n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- c) Sanciones.
1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:
 - a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta cuatro días.
 - b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de hasta cuatro días.
 - c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.
 2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Se añade el punto 11 del Anexo IV.

En lo no previsto en el presente Anexo se estará a lo que disponga lo pactado en el contrato de trabajo o en su defecto en la legislación vigente.
 3. Se modifica la denominación del Anexo V para su adaptación a la normativa vigente, quedando de la siguiente forma:



"Régimen disciplinario de los Alumnos Trabajadores del Programa de Formación Profesional Dual @aprendizext".

3. Modificación del Art. 30.

Por unanimidad de todas las Centrales Sindicales representadas, se acuerda modificar el art. 30.1.b y 30.1.m, quedando redactado de la siguiente manera:

30.1. b.: 1º De 3 días hábiles, cuando se trate de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, de hermanos, cónyuge o pareja de hecho, que se ampliara en dos días más, si el hecho se produjera en distinta localidad. Y en el caso en que el familiar enfermo, haya sido hospitalizado, y después de más de tres días sin mediar el alta hospitalaria, fuese intervenido quirúrgicamente, tendrá derecho a un día de permiso por dicha intervención.

30.1. m: El empleado público podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de 16 años o a las personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral. El empleado público deberá justificar las circunstancias de la urgencia y la necesidad de la ausencia en el tiempo solicitado en razón de las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria. En el caso de que los empleados públicos tengan que realizar desplazamientos a otros centros asistenciales a más de 200 kilómetros, se le concederá para ello, un día para la consulta médica, y otro por desplazamiento. En el caso de que el padre y la madre fueran empleados públicos al servicio de la Administración, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Deberá acreditarse documentalmente el parentesco y la duración de la consulta. En el caso de no acudir al trabajo se computara como uno de los días de permiso retribuido previstos en el punto 3 de este artículo.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 14:20 horas del día anteriormente señalado.