CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2017, 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 Negociadora de fecha 20 de septiembre de 2017, acordando la modificación de varios artículos del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Ayuntamiento de Villalba de los Barros". (2017062326)

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora, acordando la modificación de varios artículos del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Ayuntamiento de Villalba de los Barros" —código de convenio 0610032212017— publicado en el DOE n.º 140, de 21 de julio de 2017, que fue suscrito con fecha 20 de septiembre de 2017, de una parte, por el representante del Ayuntamiento, y de otra, representantes sindicales de UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el 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 4 de octubre de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

ACTA SESIÓN MESA DE NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORA DEL AYUNTAMIENTO DE VILLALBA DE LOS BARROS CELEBRADA EL 20 DE SEPTIEMBRE DE 2017

ASISTENTES:

— D.ª. María del Carmen Bellorín Benítez (Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Villalba de los Barros).

— D. Hilario Román Sánchez (Delegado de personal).

— D. Juan Carlos Matías Sánchez (Por la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de UGT de Extremadura).

— D. Sergio Moreno Penguicha (Secretario-Interventor del Ayuntamiento de Villalba de los Barros).

En Villalba de los Barros a 20 de septiembre de 2017, siendo las once horas se reunieron los referenciados arriba, bajo la presidencia de D.ª. María del Carmen Bellorín Benítez, al objeto de modificar la composición de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Villalba de los Barros, de forma que D.ª. María del Carmen Bellorín Benítez sustituya a D. Pedro Santos Redondo, puesto que éste último ya no es Alcalde-Presidente, ni Concejal del Ayuntamiento de Villalba de los Barros (Badajoz).

Por unanimidad de todos los presentes se acordó la modificación de la composición de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Villalba de los Barros, que queda integrada por las personas relacionadas arriba.

A continuación se procede al análisis de las advertencias efectuadas por parte de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura, que establece las siguientes cuestiones:

Primero.

En primer lugar se refiere al artículo 32 del Convenio Colectivo en los siguientes términos:

"1. En el artículo 32 del Convenio Colectivo, relativo a las Vacaciones, en su apartado 6 se dispone:

"Si en el momento de iniciar el periodo vacacional, el trabajador acogido a este régimen se encontrara en situación de baja por enfermedad o incapacidad temporal debidamente justificada, se autorizará el cambio de fecha de su disfrute previa solicitud del trabajador, siempre que se pretenda disfrutar dentro del año natural correspondiente y, en todo caso, antes del 15 de enero del año siguiente".

La redacción señalada anteriormente podría vulnerar el artículo 38.3 TRLET, al establecer la obligación del trabajador en situación de incapacidad temporal de disfrutar del periodo

de vacaciones que tuviere pendiente "dentro del año natural correspondiente y, en su caso, antes del 15 de enero del año siguiente", ya que el citado artículo 38.3 del TRLET es claro al respecto al disponer:

"Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado".

Por tanto, la redacción del artículo 32.6 del Convenio Colectivo quedará de la siguiente manera:

"Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del Ayuntamiento al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado".

Segundo.

En relación al apartado 2 del artículo 33.2 del Convenio Colectivo indican lo siguiente:

"2. En el apartado 2 del artículo 33.2 del Convenio Colectivo, relativo al Permiso de paternidad, se dispone:

"2. Permiso de paternidad. El trabajador podrá disfrutar de un permiso de paternidad de quince días por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. Podrá disfrutar de

este permiso el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, decisión administrativa o judicial de acogimiento o adopción".

Por su parte, el artículo 49.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público dispone:

"c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción".

Pues bien, se considera que la redacción del apartado 2 del artículo 33.2 del Convenio Colectivo, podría vulnerar el artículo 49.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, al ser un redacción más restrictiva, ya que solo concede 15 días por permiso de paternidad. Con lo cual, dicho artículo podría considerarse que lesiona los derechos de los trabajadores y vulnera la legalidad vigente".

Por tanto, se deberá modificar el apartado 2 del artículo 33.2 del Convenio Colectivo de forma que donde dice "…quince días…", debe decir "…cuatro semanas…", quedando redactado de la siguiente manera:

"2. Permiso de paternidad. El trabajador podrá disfrutar de un permiso de paternidad de cuatro semanas por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. Podrá disfrutar de este permiso el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, decisión administrativa o judicial de acogimiento o adopción".

Tercero.

En lo referente al artículo 35.2 del Convenio Colectivo, se establece lo siguiente:

"3. En el artículo 35.2 del Convenio Colectivo, relativo a la Excedencia por cuidado de hijo se dispone:

"(…) Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho (…)".

Por su parte, el artículo 46.3 del ET establece:

"(…) No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa (…)".

Por tanto, dicha redacción, que limita en todo caso el ejercicio de dicho derecho a uno solo de los progenitores, podría vulnerar lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 46.3 del ET, al ser la redacción del Convenio más restrictiva que la del ET".

Así pues, debe darse la siguiente redacción al artículo 35.2 del Convenio Colectivo:

"(…) Cuando el padre y la madre trabajen, y generen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento (…)".

Cuarto.

En cuanto al artículo 53.13 del Convenio Colectivo, se especifica lo siguiente:

"4. El artículo 53.13 del Convenio Colectivo, relativo a las Faltas graves, establece que se consideran faltas graves:

"Toda actuación que suponga la discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Pues bien, de conformidad con el artículo 93.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Título VII de dicho texto legal y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del mismo. Asimismo, se dispone en el apartado 4 del citado artículo 93, que en lo no previsto en el Título VII del texto refundido del EBEP, se regirá lo la legislación laboral.

En el apartado 1 del artículo 95 del TREBEP se dispone que las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves, especificándose en su apartado 2 (letras a) a la o)), los supuesto que se consideran, en todo caso, faltas muy graves.

Así, según la letra b) del artículo 95.2 son faltas muy graves:

"Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo".

En consecuencia, la consideración como falta grave del supuesto recogido en el artículo 53.13 del Convenio Colectivo, podría vulnerar lo dispuesto en el citado artículo 95.2.b) del TREBEP, que determina que dicho supuesto constituye, en todo caso, una falta muy grave".

En este sentido, deberá eliminarse el apartado 13 del artículo 53 del Convenio Colectivo e incluirlo en el artículo 54 del mencionado Convenio, que regula las faltas muy graves, quedando redactados ambos artículos de la siguiente manera:

Artículo 53. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la Administración. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo se pedirán por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.

2. La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cinco días al mes.

3. La no asistencia al trabajo durante tres días al mes sin causa que lo justifique.

4. El abandono del trabajo sin justificación.

5. La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica competentes o por los de la Empresa, en su caso.

6. La comisión de tres faltas leves durante un trimestre.

7. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.

8. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

9. La grave desconsideración con los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o con los ciudadanos con los que mantenga relación en el ejercicio de sus funciones.

10. Conductas graves que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

11. La falsedad o simulación de datos facilitados a la Administración.

12. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales cuando del mismo puedan derivarse riesgos o daños para el propio trabajador, otros trabajadores u otras personas.

13. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

14. Causar daños graves, por negligencia o mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del servicio, útiles de trabajo o documentos de los servicios de la Junta de Extremadura, así como la falta de uso o incorrecta utilización del material encomendado.

15. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.

16. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

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

18. La grave perturbación del servicio.

19. El atentado grave a la dignidad del Personal Funcionario o de la Administración.

20. La grave falta de consideración con los/as administrados/as.

Artículo 54. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.

2. Más de tres faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. La comisión de tres faltas graves en un trimestre.

4. El abandono del servicio.

5. Los malos tratos físicos a los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o al ciudadano.

6. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen grave perjuicio a la Administración o a la ciudadanía.

7. La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.

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

9. Conductas muy graves que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.

10. La simulación de enfermedad o accidente que den lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica competentes o por los de la empresa, en su caso.

11. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

12. El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.

13. Causar daños muy graves, con mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del servicio, útiles de trabajo o documentos pertenecientes al Ayuntamiento de Villalba de los Barros.

14. La disposición, tanto de equipos y medios materiales como de personas, para uso particular o ajeno al servicio o a las obligaciones laborales del trabajador.

15. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

16. La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

17. La participación en huelgas a quienes lo tengan expresamente prohibido por la Ley.

18. El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.

19. La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.

20. Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Quinto.

En cuanto al artículo 55 del Convenio Colectivo, se realiza la siguiente consideración:

"5. El artículo 55 del Convenio Colectivo, relativo al Procedimiento, en su párrafo segundo establece:

"La sanción por falta grave y muy grave requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador, y exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que será oído el trabajador afectado. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia al inculpado/a que deberá evacuarse en todo caso".

Por su parte, el artículo 98.1 del texto refundido del EBEP dispone:

"No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado".

Asimismo, el artículo 156.2 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura preceptúa:

"En ningún caso se podrá imponer una sanción sin que se haya tramitado el correspondiente procedimiento.

El procedimiento contendrá la debida separación entre la fase de instructora y sancionadora, encomendándose a órgano diferentes, para la imposición de faltas graves y muy graves.

La exigencia de responsabilidad por faltas leves se llevará a cabo por un procedimiento sumario con audiencia en todo caso de la persona interesada".

Pues bien, se considera que la redacción del párrafo segundo del artículo 55 del Convenio Colectivo podría vulnerar lo dispuesto en el artículo 98.1 del TREBEP y el artículo 156.2 de la Ley de Función Pública de Extremadura, la cual se aplica al personal laboral con carácter de disposición de derecho necesario y supone un mayor nivel de garantías para los trabajadores".

Por tanto, el artículo 55 del Convenio Colectivo quedará redactado de la siguiente manera:

"Corresponde al Ayuntamiento de Villalba de los Barros, la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en este Convenio.

En ningún caso se podrá imponer una sanción sin que se haya tramitado el correspondiente procedimiento.

El procedimiento contendrá la debida separación entre la fase de instructora y sancionadora, encomendándose a órgano diferentes, para la imposición de faltas graves y muy graves.

La exigencia de responsabilidad por faltas leves se llevará a cabo por un procedimiento sumario con audiencia en todo caso de la persona interesada.

En cualquier caso, el Ayuntamiento dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que el propio afectado de toda sanción que éste imponga, siendo preceptivo en el caso de falta grave y muy grave el informe emitido por los citados representantes".

Sexto.

En relación al artículo 57 del Convenio Colectivo, se determina lo siguiente:

"El artículo 57 del Convenio Colectivo, relativo a la Prescripción de faltas y sanciones dispone:

"Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán al año, las impuestas por faltas graves a los seis meses y las impuestas por faltas leves, al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a la aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado".

Por su parte, el artículo 97 del TRLEBEP establece:

"Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora".

Pues bien, se considera que la redacción del artículo 57 del Convenio Colectivo podría vulnerar lo dispuesto en el artículo 97 del TREBEP, que establece los plazos de prescripción de las faltas y sanciones y que se aplican con el carácter de disposición legal de derecho necesario al personal laboral.

Se considera, pues, que los preceptos mencionados del convenio pudieran vulnerar lo establecido en la legislación en los términos expuestos.

La sujeción del convenio colectivo a la ley por razón de jerarquía normativa está reconocida por la doctrina constitucional y la jurisprudencia, pudiendo citarse, entre otras, la sentencia del Tribunal Constitucional 210/1990, de 20 de diciembre (RTC 1990.210), al declarar que "La Ley ocupa en la jerarquía normativa una superior posición a la del convenio colectivo, razón por la cual éste debe respetar y someterse a lo dispuesto con carácter necesario por aquélla, así como, mas genéricamente, a lo establecido en las normas de mayor rango jerárquico". En esta misma línea, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de marzo de 1998 (RJ 1998/3013) establece "que el artículo 9.3 de la Constitución garantiza el principio de jerarquía normativa y el artículo 85.1 en relación con el 3.3 del Estatuto de los Trabajadores impone la sujeción del Convenio Colectivo…al imperio de la Ley por lo que afecta a los mínimos de derecho necesario".

Por tanto, la redacción del artículo 57 del Convenio Colectivo quedará de la siguiente manera:

"Las infracciones leves prescribirán a los seis meses; las graves, a los 2 años, y las muy graves, a los 3 años, y comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves, al año. El plazo de prescripción comenzará a contarse la firmeza de la resolución sancionadora".

La Mesa Negociadora por unanimidad decide designar a D.ª. Patrocinio Sánchez Escobar, con DNI.: 09.161.243-K como persona encargada para la presentación de la documentación de rectificación del Convenio Colectivo.

Y no habiendo más asuntos de qué tratar se levanta la sesión de orden de la Sra. Presidenta, siendo las once horas y cuarenta minutos, de lo que como Secretario certifico.

• • •