

III. Otras Resoluciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 7 de abril de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la Inscripción en el Registro y Publicación del Acta de fecha 27 de febrero de 2004, aprobando el Régimen disciplinario del personal laboral del Ayuntamiento de Badajoz. Asiento 17/2004.

VISTO: el contenido del Acta, de fecha 27-2-2004, en la que se recoge el acuerdo de la Comisión Negociadora del Excmo. Ayuntamiento de Badajoz, con la aprobación del régimen disciplinario para el personal laboral que presta servicios en el citado Ente, cuyo Convenio con código informático 0600052, 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto del acuerdo que figura como anexo del Acta y que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 7 de abril de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA APROBAR EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA EL PERSONAL LABORAL QUE PRESTA SERVICIOS EN EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BADAJOZ

En representación de la Admón.:

D. José A. Monago Terraza.

D^a M^a Paz Luján Díaz.

D. Francisco Portillo Gómez.

En representación del Comité de Empresa:

Por CSI-CSIF:

D. Antonio Delgado Moreno.

D. Manuel Notario.

D. Manuel Carmona Barroso.

D. Francisco Muñoz Correa.

D. José M^a Oreja Cuadrado.

Por SAGTAB:

D. Antonio Osorio Samino.

D. Juan J. Jérez Borrego.

Por CC.OO.:

D. Juan A. García Herculano.

Por UGT:

D. Antonio Donoso González.

D. Eduardo Sosa López.

SECRETARIA:

D^a Elia López de Torre

ACTA

En la ciudad de Badajoz, siendo las trece horas y diez minutos del día veintisiete de febrero de dos mil cuatro, se reúnen, en el Edificio de la Delegación de Personal de este Ayuntamiento, los señores al margen señalados como asistentes, miembros del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Badajoz, constituyendo la presente Comisión Negociadora a fin de tratar el régimen disciplinario del personal laboral que presta servicios en este Excmo. Ayuntamiento:

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BADAJOZ.

Se trata, nuevamente, sobre el borrador de acuerdo entre las partes de la normativa regir en el régimen disciplinario del personal laboral del Ayuntamiento.

El Comité de Empresa propone un cambio puntual respecto a la embriaguez habitual y la toxicomanía habitual. Consideran que la embriaguez habitual puede ser considerada enfermedad profesional.

Tras un amplio debate sobre el tema, el presidente del Comité dice que tendría que reunirse de nuevo el comité para tratarlo nuevamente.

Interviene D. Juan José Jérez, diciendo que, estando aquí todas las Centrales Sindicales representadas, se puede tratar de llegar a un acuerdo.

Una vez debatido, las partes llegan al acuerdo de aprobar el borrador como aparece redactado, modificando la sanción por falta leve, que queda “hasta 4 días”, y la sanción por falta grave, que queda “desde 4 hasta 14 días”.

Una vez finalizado el debate, se acuerda, por unanimidad, aprobar el régimen disciplinario que a continuación figura como Anexo a esta Acta.

POR LA ADMINISTRACIÓN,

POR EL COMITÉ DE EMPRESA,

Por CSIF,

Por CC.OO.,

Por UGT,

Por SAGTB.

ACUERDO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA EL PERSONAL
LABORAL QUE PRESTA SERVICIOS EN EL EXCELENTÍSIMO
AYUNTAMIENTO DE BADAJOZ

ACUERDO SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 1.- Partes negociadoras.

El presente acuerdo se ha negociado entre el Excelentísimo Ayuntamiento de Badajoz y el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Badajoz, legitimados para ello conforme prevé el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Este Acuerdo será de aplicación a todo el personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Badajoz y va destinado a cubrir los vacíos de contenidos existentes.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Este Acuerdo será de aplicación en todo los centros de trabajo del Ayuntamiento de Badajoz (Badajoz capital y pedanías).

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El Acuerdo entrará en vigor el día de su publicación y hasta el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 5.- 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.

Artículo 6.- 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 tuvieren 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 advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso 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.
- ll) Las derivadas de los apartados l.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- m) 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.

Artículo 7.- Sanciones

l. 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 cinco a catorce 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.

POR LA ADMINISTRACIÓN,

POR EL COMITÉ DE EMPRESA,

Por CSIF,

Por CC.OO.,

Por UGT,

Por SAGTB.

CONSEJERÍA DE FOMENTO

RESOLUCIÓN de 19 de octubre de 2002, de la Dirección General de Urbanismo, Arquitectura y Ordenación del Territorio, por la que se aprueba definitivamente la modificación del proyecto de delimitación de suelo urbano de Escorial, consistente en la ampliación del perímetro urbano clasificado suelo no urbanizable como suelo urbano.

Visto el expediente de referencia, los informes obrantes en el mismo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 7.2.a) del Decreto 187/1995, de 14 de noviembre, sobre atribuciones de los órganos urbanísticos y de ordenación del territorio de la Junta de Extremadura (D.O.E. nº 136, de 21 de noviembre), corresponde el conocimiento del asunto más arriba señalado, al objeto de su resolución, al Director General de Urbanismo, Arquitectura y Ordenación del Territorio, adoptando la que proceda, de conformidad con lo previsto en los artículos 132, 153, 138 y demás concordantes del Reglamento de Planeamiento, aprobado por Real Decreto 2159/1978, de 23 de junio.

En su virtud, esta Dirección General de Urbanismo, Arquitectura y Ordenación del Territorio, vistos los preceptos legales citados y demás de pertinente aplicación,

ACUERDA

1º Aprobar definitivamente la modificación del Proyecto de Delimitación del Suelo Urbano de Escorial, consistente en la

ampliación del perímetro urbano clasificando suelo no urbanizable como suelo urbano.

2º Publicar en el Diario Oficial de Extremadura el texto de la Ordenanza modificado.

Contra esta resolución podrá interponerse recurso de alzada, en el plazo de un mes, desde el día siguiente a la fecha de su publicación, ante el Excmo. Sr. Consejero de Vivienda, Urbanismo y transportes.

Mérida, 19 de octubre de 2002.

El Director General de Urbanismo,
Arquitectura y Ordenación del Territorio,
MATÍAS MARTÍNEZ-PEREDA SOTO

ANEXO:

Con el fin de regular las condiciones edificatorias de la nueva tipología industrial que se deriva de la aprobación de la presente modificación, resultan afectadas las Ordenanzas de la Delimitación de Suelo Urbano en los términos siguientes:

— Artículo 38.- Topología de edificación.

Se incorpora un nuevo apartado:

e) Tipología Industrial.

Es el tipo de edificación adecuado para establecimientos e instalaciones destinadas a industrias o almacenes.

ALINEACIÓN EXTERIOR: Deberá marcarse mediante el cerramiento de la parcela. Las alineaciones exteriores vienen reflejadas en el plano "Alineaciones".

RETRANQUEOS A LINDEROS

a) A FRENTE DE VIAL:

- En calles existentes: Se estará a lo establecido en el plano de alineaciones y rasantes del Proyecto de Delimitación de Suelo.

- En la calle conocida como camino del Prado el retranqueo será de 3m.

b) FONDO EDIFICABLE MÁXIMO: No se fija.

c) TIPOLOGÍA Y POSICIÓN DE LA EDIFICACIÓN: Se podrán adoptar las tipologías de edificación entre medianeras o aisladas, siempre que en la totalidad de cada manzana se implante una sola tipología.

Para la edificación aislada se establece la separación mínima de 3 m a linderos entré fincas colindantes.