



*RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto de la "Modificación del Acuerdo por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Almedralejo", suscrito el 15 de julio de 2013. (2013061814)*

Según lo establecido en el artículo 38.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con la disposición adicional segunda del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Ayuntamiento de Almedralejo ha remitido a esta Dirección General de Trabajo, para su publicación, el texto de la " Modificación del Acuerdo por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Almedralejo" suscrito el 15 de julio de 2013, por el citado ayuntamiento y las organizaciones sindicales CSIF, FSP-UGT y CCOO.

A tal efecto, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar su depósito en el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

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

Mérida, 9 de octubre de 2013.

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



MODIFICACIÓN DEL ACUERDO POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIOS AL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO Y LA CORPORACIÓN MUNICIPAL DEL AÑO 2009

**Preámbulo.**

La presente modificación del Acuerdo-Regulador tiene su base Jurídica en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en la legislación que sobre negociación colectiva es de aplicación.

La Disposición Adicional Septuagésima Primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, relativa a la jornada general de trabajo en el Sector Público estableció, con carácter básico, que la jornada general de trabajo del personal del Sector Público, a cuyos efectos se entiende incluida la Administración Local, no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual a partir de la entrada en vigor de la precitada Ley.

A su vez el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, ha introducido una serie de medidas extraordinarias que inciden en los Empleados Públicos.

La Disposición Adicional Trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, ha regulado el descuento en nómina por ausencias que no den lugar a una situación de incapacidad temporal.

A estos efectos resulta necesario adaptar el Acuerdo Regulador del Personal Funcionario al mandato contenido en las normas anteriormente citadas.

Por todo ello y en virtud de lo establecido, sometido a la Mesa de Negociación de personal funcionario, los Representantes de la Corporación Municipal y las Centrales Sindicales CSIF, CCOO y UGT han concertado la modificación del Acuerdo por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo y la corporación municipal del año 2009, que se relata a continuación:

**Primero.** Del artículo 3 "Ámbito Temporal" se modifica el párrafo 1 y se sustituye el 3 por un nuevo párrafo, dando lugar a la siguiente redacción al artículo:

"Artículo 3. Ámbito temporal.

1. El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.
2. Su denuncia se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con tres meses de antelación a la fecha de terminación del Acuerdo. En tanto no medie denuncia expresa, de alguna de las partes, se prorrogará automáticamente, de año en año, en todo su contenido.
3. Denunciado éste se mantendrá en vigor en todo su contenido. No obstante, transcurrido un año desde la denuncia del Acuerdo-Regulador sin que se haya acordado uno nuevo aquél perderá vigencia, salvo pacto en contrario.



**Segundo.** Del artículo 4 "Comisión Paritaria de Seguimiento del acuerdo" se suprime el último inciso del párrafo, relativo a la dispensa del servicio de los representantes sindicales para coordinar el seguimiento del acuerdo, dando lugar a la siguiente redacción:

"Artículo 4. Comisión Paritaria de seguimiento del acuerdo.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento del presente Acuerdo, integrada por dos representantes de la Administración y un representante designado por cada uno de los sindicatos firmantes del presente acuerdo".

**Tercero.** El artículo 20 "Jornada laboral y descanso diario" se modifica íntegro y se le da la siguiente redacción al artículo:

"Artículo 20. Jornada y calendario laboral.

1. Jornada: El Ayuntamiento de Almendralejo establecerá la jornada general y las especiales de trabajo de sus empleados públicos.

La jornada será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado.

Se determinará en cómputo semanal o el equivalente en horas anuales para las jornadas irregulares. La distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones o fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable que establezca la normativa en vigor.

La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación, en la RPT, será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento del horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio.

2. Horarios: El horario de trabajo con carácter general será de lunes a viernes. No obstante, el mismo se acomodará a las necesidades de cada Servicio, estableciéndose un régimen específico de jornada y horario, siempre dependiendo de la organización del servicio y respondiendo al criterio de facilitar la atención a la ciudadanía.

En la RPT se identificarán los puestos que se presten con el régimen de jornada partida, turnicidad, nocturnidad o domingos y festivos, especial dedicación y expectativas de servicios.

Durante la jornada de trabajo se podrá realizar una pausa de hasta treinta minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo. Esta interrupción no podrá afectar a la normal prestación de los servicios y, con carácter general, deberá disfrutarse entre las 10:00 y 12:30 horas, de forma que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

Se computará como tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger y guardar la ropa, materiales y útiles de trabajo.

3. Horario flexible. Durante la vigencia de este acuerdo se podrá negociar la implantación del horario flexible para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



4. El calendario laboral: Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios del personal al servicio de este Ayuntamiento.

Se aprobará con carácter anual, antes del 28 de febrero de cada año, con arreglo a las normas legales y convenidas de aplicación y previa negociación con las organizaciones sindicales. Hasta la aprobación del nuevo calendario anual seguirá vigente el correspondiente al año anterior con las adaptaciones de fechas que resulten imprescindibles.

Durante las Fiestas Locales y las Navidades, a través del calendario laboral, se preverán jornadas reducidas.

5. Control horario: El Ayuntamiento establecerá los sistemas de verificación del cumplimiento de las jornadas y horarios de trabajo, así de presencia en el puesto de trabajo, que estime adecuados con el máximo respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

Los Jefes de las unidades colaborarán en el control de asistencia y permanencia en el puesto de trabajo del personal que de ellos dependan, facilitando la información que se precise y llevando a cabo actuaciones conjuntas con el fin de reducir el absentismo y mejorar el control de presencia en las mismas.

Los medios de control horarios se efectuarán por sistemas mecánicos, electrónicos, informáticos o mediante partes de firmas.

6. Justificación de ausencias: Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal deberán justificarse a la mayor brevedad cuando tal requisito sea exigible, ante el responsable de la unidad a la que se encuentre adscrito.

La realización de jornadas de trabajo inferiores en cómputo semanal a las establecidas en el presente convenio, cuando no hayan sido justificadas debidamente o recuperadas conforme a los criterios que establezca el órgano competente, dará lugar a la correspondiente deducción de haberes mensuales".

**Cuarto.** El artículo 22 "Festivos" se modifica íntegro y se le da la siguiente redacción al artículo:

"Artículo 22. Festivos.

1. Para establecer los días festivos serán de aplicación los calendarios oficiales de carácter nacional, autonómico y local.
2. Los días 22 de mayo y 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información, registro general y aquellos servicios que por sus características lo requieran.

Los calendarios incorporarán un día de permiso cuando el día 22 de mayo coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

3. Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.



Mediante el calendario laboral se incorporarán, cuando proceda, los días de permisos a que se refieren el párrafo segundo del apartado 2 y apartado 3 anteriores, en base a lo dispuesto por resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas

4. Cuando alguno de los días de descanso semanal del personal laboral con régimen de descanso semanal rotativo coincida con algún festivo o considerado como festivos, se añadirá a los de libre disposición”.

**Quinto.** Al artículo 27 “Gratificaciones por servicios extraordinarios” se le añade un párrafo el 10 del siguiente literal:

“Artículo 27. Gratificaciones por servicios extraordinarias.

...

10. Durante la vigencia del presente acuerdo se tenderá como medida prioritaria la reducción de servicios y horas extraordinarias, optimizando tiempos de trabajo ordinario y adecuándolos a las necesidades temporales conocidas de antemano y cuya prestación resulte ineludible.

Las ampliaciones de jornadas por servicios extraordinarios responderán, exclusivamente, a situaciones urgentes, excepcionales e inaplazables y siempre que no se hallan podido desarrollar dentro de la jornada laboral”.

**Sexto.** El artículo 29 “Vacaciones Anuales” se modifica íntegro y se le da la siguiente redacción al artículo:

“Artículo 29. Vacaciones anuales.

1. Los Empleados Públicos tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas con una duración de veintidós días hábiles por año completo de servicio o bien de los días que correspondan en proporción al tiempo de servicios efectivos prestados en el año.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Al menos, 10 días hábiles de las vacaciones deberán ser disfrutadas preferentemente entre los días 15 de junio y 15 de septiembre.

No obstante lo anterior, cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre

2. Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiesen devengado y, como máximo, hasta el día 15 de enero del año siguiente. Podrán fraccionarse en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, siempre que el disfrute de cada uno de ellos sea compatible con la salvaguarda de las necesidades del servicio.

Igualmente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan de los 22 días hábiles previstos, se podrán solicitar el disfrute independiente de hasta 7 días por año natural.



3. Con objeto de poder llevar a cabo la adecuada organización de los servicios en armonía con el derecho al disfrute de las vacaciones anuales, los empleados públicos formularán su petición anual de vacaciones antes del día 30 de abril, salvo que en aquella se incluyeran periodos vacacionales anteriores al día 1 de junio o posteriores al día 30 de septiembre, en cuyo caso la petición se realizará con una antelación mínima de veinte días hábiles respecto de la fecha prevista para su inicio.
4. Para los servicios que, por la naturaleza o peculiaridad de sus funciones requieran un régimen especial, se podrán establecer las excepciones oportunas al régimen general y fijar un calendario de disfrute de los periodos vacacionales con el que se garantice el normal funcionamiento de los servicios, previa negociación con los representantes sindicales.
5. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

6. El periodo de baja por enfermedad o accidente laboral será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponden disfrutar al empleado público dentro del año".

**Séptimo.** El artículo 30 "Permisos de los/as funcionarios/as" se modifica íntegro y se le da la siguiente redacción al artículo:

"Artículo 30. Permisos del Personal funcionario.

"1. Permisos: El personal funcionario acogido al presente acuerdo tendrá derecho a los siguientes permisos por las siguientes causas, debidamente justificadas:

- 1.a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.



Cuando de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores, se tenga derecho al permiso por accidente o enfermedad graves o por hospitalización de un familiar, el inicio del permiso será determinado por el funcionario, y su disfrute se realizará de forma continuada, sin interrupción, hasta completar los días que pudieran corresponderle.

- 1.b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- 1.c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine en el presente convenio colectivo.
- 1.d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, en centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional reconocido se tendrá derecho a una licencia retribuida durante los días de celebración de los mismos.
- 1.e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.
- 1.f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- 1.g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- 1.h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- 1.i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada



laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- 1.j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
  - 1.k) Por asuntos particulares, tres días. Estos días no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales. Los empleados públicos podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.
  - 1.l) Por matrimonio, o pareja de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho correspondiente, quince días.
2. Tiempo para la formación. Con objeto de facilitar la formación profesional y el desarrollo personal podrán concederse al personal funcionario los permisos que a continuación se detallan:
- 2.a) Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo o de adaptación a las exigencias del puesto, siempre que exista informe favorable del jefe de la unidad orgánica en que se preste servicios y sea concedida por interés propio de la Administración, tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones.  
  
La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, en cuyo caso su duración se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.  
  
El tiempo de asistencia a los cursos de formación previstos en el marco de los acuerdos de formación continua de este Ayuntamiento tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.
  - 2.b) Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, con una duración máxima de cuarenta horas al año, cuando el curso se celebre fuera del ámbito de esta Administración Pública y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo que ocupe el funcionario o con su carrera profesional en la Administración, con carácter retribuido y condicionado a las necesidades del servicio.
  - 2.c) Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, con una duración máxima de tres meses por año natural, y sin percibo de retribuciones.



3. Licencia por asuntos propios: Podrán concederse licencias por asuntos propios sin derecho a retribución por periodo no inferior a diez días y una duración máxima acumulada de tres meses cada dos años, y siempre condicionada a las necesidades del servicio.

A los efectos del devengo de pagas extraordinarias, el tiempo de duración de esta licencia no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, sin perjuicio de su cómputo, en todo caso, a efectos de antigüedad.

Mientras se disfruta de esta licencia no se podrá realizar ninguna otra actividad, pública o privada, para cuyo ejercicio la legislación de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas requiera disponer de autorización o reconocimiento de compatibilidad, salvo que con carácter previo a su inicio se hubiera otorgado éste de forma expresa.

4. Solicitud y justificación de los permisos:

Serán necesario solicitar los permisos por escrito en el modelo oficial, o por medios telemáticos en los casos que proceda, con una antelación de siete días naturales a la fecha del permiso, con el fin de prever la necesidad del servicio, excepto en aquellos casos en los por la urgencia del asunto sea absolutamente imposible.

El funcionario deberá justificar la veracidad de la circunstancia alegada para el disfrute de cualquiera de los permisos y licencias incluidos en este artículo, salvo por asuntos propios, en el momento de solicitarlo o posteriormente, en un máximo de cinco días hábiles. En caso de no justificarlo se entenderá automáticamente denegada, pasándose a considerar los días disfrutados como asuntos propios o bien descontando su importe del sueldo del mes".

**Octavo.** Al artículo 31 "Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género" se la añade un apartado d) del siguiente literal:

"Artículo 31. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

...

- e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesari-



rias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio”.

**Noveno.** Al apartado 4 del artículo 35 “Garantías”, se añade un inciso. Además se le incorporan dos párrafo 6 y 7 quedando redactados éstos de la siguiente manera:

“Artículo 35. Garantías.

...

4. El Excmo. Ayuntamiento, en virtud de este Acuerdo-Regulador, queda obligado a contratar un seguro de vida y accidente concertado con una entidad aseguradora a favor de sus funcionarios. Dicha póliza será pagada íntegramente por la Corporación y garantizará la cobertura de los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta o permanente total para la profesión habitual en una cantidad de 20.000 € por cada funcionario/a.

La próxima selección de las pólizas, previstas en los apartados 3 y 4, se realizará con la participación de las organizaciones sindicales, procurándose revisar la cuantía al alza del seguro de vida y accidente.

...

6. Complemento retributivos de la prestación económica en situación de Incapacidad Temporal.

Al personal funcionario se le reconocerán los siguientes complementos de la prestación económica que perciban en situación de Incapacidad Temporal (IT en adelante), de acuerdo con los siguientes límites:

- 6.a) Cuando la situación de IT derive de contingencias comunes.

Durante los tres primeros días se reconocerá un complemento del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.



A partir del vigésimo primero, inclusive, se reconocerá un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

6.b) Supuestos excepcionales.

Con carácter excepcional y debidamente justificado, se establece un complemento hasta alcanzar el cien por ciento de las retribuciones, que vinieran percibiendo en cada momento y durante el tiempo de duración de la situación de IT, en los siguientes supuestos:

- b.1) Cuando impliquen hospitalización o intervención quirúrgica.
- b.2) Durante el estado de gestación o periodo de lactancia y cuando los motivos de la baja sean por causas relacionadas con estas situaciones.
- b.3) Cuando impliquen tratamiento de radioterapia, quimioterapia, pruebas nucleares así como otras pruebas que, por prescripción facultativa, requieran preparación previa o reposo posterior.
- b.4) Cuando deriven de enfermedades infectocontagiosas o de las consideradas como raras si requieren hospitalización o reposo por prescripción facultativa.
- b.5) Cuando la situación de IT, por prescripción facultativa, sea como consecuencia de un caso de violencia de género o doméstica.

La concurrencia de las circunstancias señaladas en este apartado deberán ser acreditadas mediante la presentación de los justificantes médicos oportunos. En el supuesto recogido en el apartado b.5) se acreditará con certificación de la denuncia o sentencia.

6.c) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales.

La prestación reconocida por la Seguridad Social será completada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en cada momento.

6.d) Reglas comunes del complemento.

Para determinar la fecha de inicio de la incapacidad temporal se atenderá en su caso a la consignada en el parte médico de baja presentado. Las referencias a días incluidas en los apartados anteriores se entenderán realizadas a días naturales.

Para el cálculo del complemento se tendrán en cuenta las retribuciones fijas e invariables correspondientes al mes inmediato anterior a la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal, sin computar por ello las retribuciones no fijas o variables, tales como productividad o gratificaciones o de naturaleza análoga que requieran una mayor presencia del funcionario en el puesto de trabajo, ni pagas extraordinarias.

En el caso de que se inicie la relación de servicio en el mes de inicio de la incapacidad temporal, las retribuciones a considerar serán las correspondientes a su puesto



de trabajo o las pactadas en contrato de trabajo con las particularidades contempladas en el párrafo anterior.

El derecho al complemento de mejora voluntaria se mantendrá mientras exista la situación legal de incapacidad temporal y finalizará cuando se extinga esta, es decir, hasta un máximo de los quinientos cuarenta y cinco días desde su inicio.

Tratamiento de las recaídas. En los casos en que una situación de IT se vea interrumpida por periodos intermedios de actividad y, de acuerdo con la normativa reguladora de Seguridad Social, se considere que hay una sola situación de IT sometida a un único plazo máximo, previa solicitud del interesado y siempre que se haga constar la recaída en el parte médico, tendrá derecho a continuar con el porcentaje del complemento que tuviera con ocasión del alta previa de la incapacidad de la que derive la recaída.

Cuando se incumpla la obligación, derivada de las previsiones de la Seguridad Social que resulten de aplicación, de presentar en plazo el correspondiente parte de baja, se aplicará lo previsto para las ausencias no justificadas al trabajo en la normativa reguladora de la deducción proporcional de haberes y en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación.

Lo establecido en las presentes normas será de aplicación respecto a los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio a partir del día 15 de octubre de 2012. Igualmente, en caso de haberse aplicado a algún proceso iniciado a partir del día 15 de julio de 2012, se le dará el mismo tratamiento.

7. Ausencias al trabajo por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de IT.

La ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no de lugar a una situación de incapacidad temporal, comportará, la aplicación del descuento en nómina previsto para la situación de incapacidad temporal prevista para los tres primeros días, comportando, por lo tanto, una deducción de retribuciones del cincuenta por ciento.

El descuento en nómina regulado en el párrafo anterior no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente y no den lugar a Incapacidad Temporal.

En todo caso será requisito ineludible la justificar la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y horario que resulten de aplicación.

**Décimo.** Se suprime el párrafo 3 y último del artículo 38 "Jubilación" relativo a la jubilación parcial.

**Undécimo.** Se modifica el párrafo 3 y último del artículo 39 "Anticipos Mensuales", quedando redactado este párrafo.

"Artículo 39. Anticipos Mensuales.

...

3. La cuantía máxima a conceder podrá ser igual a la totalidad del importe neto que se prevea vaya a recibir en esa nómina".



**Duodécimo.** Se modifican los párrafos 3, 4 y 8 del artículo 40 "Anticipos Reintegrables", quedando redactado estos párrafos:

Artículo 40. Anticipos Reintegrables.

...

3. La cantidad máxima que podrá concederse por este concepto será de 6.000 euros. El anticipo concedido habrá de ser reintegrado por el funcionario en un plazo máximo de veinticuatro meses, descontándose una cantidad igual en cada nómina mensual.
4. Los anticipos reintegrables se podrán conceder cuando venga justificada su petición por alguna de las siguientes causas:
  - a) De carácter extraordinario, derivados de la enfermedad grave del trabajador, cónyuge o pareja de hecho o familiar en primer grado de consanguinidad, de accidente o de siniestro de especial gravedad, del fallecimiento de los parientes citados y de otros supuestos análogos.
  - b) De carácter ordinario por realización de estudios cualificados para la promoción del personal, su cónyuge o sus hijos o por amortización de deudas de carácter inaplazable que, en el caso de incumplimiento afectase a los derechos fundamentales del peticionario, o por casos excepcionales de emergencia social.

Junto con la solicitud de petición del anticipo, de carácter ordinario, el interesado deberá acompañar los presupuestos, facturas o justificantes de la inversión o gasto.

8. El Ayuntamiento consignará crédito por importe de 90.000,00 euros en los presupuestos correspondientes a cada ejercicio económico, con el fin de atender las solicitudes anuales de anticipos reintegrables para el personal funcionario y laboral fijo".

**Décimo Tercero.** Se modifican los párrafos 2 y 5 del artículo 41 "Formación Profesional", quedando redactado estos párrafos:

Artículo 41. Formación profesional.

....

2. Los/as funcionarios/as tendrán derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral, conforme a lo establecido en el artículo 30.2 del presente acuerdo.

....

5. Este Excmo. Ayuntamiento destinará 20.000 € para el desarrollo de las acciones previstas en el Plan de Formación. Esta partida afectará tanto a personal funcionario como a laboral fijo".

**Décimo Cuarto.** Se modifican los párrafos 1 y 2 del artículo 42 del "Comisión Paritaria de Formación", quedando redactado estos párrafos:

**Artículo 42. Comisión Paritaria de Formación.**

1. Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación tanto para funcionario como personal laboral fijo, cuyas competencias serán: hacer el seguimiento del Plan de Formación, realizar la selección de los/as participantes en las acciones del plan, distribuir los recursos y control de los mismos, marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje o reconversión.
2. Estará integrada por dos representantes del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo y un representante designado por cada uno de los Sindicatos representativos de este Ayuntamiento.

Por cada titular se procederá a nombrar un/a suplente, no obstante, la comunicación escrita de imposibilidad de asistencia de titular y suplente, habilitará a cualquiera de las partes para designar otro/a representante que asuma las funciones de vocal. Cada representante podrá estar asistido por un/a asesor/a.

No obstante, en los 15 días siguientes a la entrada en vigor se reunirá dicha Comisión para nombrar la Presidencia, la Secretaría y establecer el reglamento de funcionamiento.

...”.

**Décimo Quinto.** Se añade un párrafo 5 al artículo 47 “Junta de Personal” del siguiente literal:

**Artículo 47. Junta de Personal.**

.....

5. El Ayuntamiento de Almendralejo pondrá a disposición de la Junta de Personal un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios”.

**Décimo Sexto.** Se modifican los párrafos 1 y 2 del artículo 48 “Secciones Sindicales” quedando redactados:

**Artículo 48. Secciones sindicales.**

1. Los empleados públicos afiliados a un Sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo.

Las secciones sindicales serán únicas a todos los efectos y representarán conjuntamente para todos los empleados públicos, ya sean personal funcionario o laboral.

2. Las secciones sindicales representativas a nivel de este Ayuntamiento, cuyo sindicato haya accedido a la Junta de Personal y Comité de Empresas, teniendo más del 10 por ciento de la representatividad sindical, tendrán derecho a nombrar únicamente un Delegado.

Los delegados sindicales tendrán las garantías, obligaciones y atribuciones que legalmente le competan.

...”.



**Décimo Séptimo.** Se modifican el párrafo 1 y 3 y además se añade un 4 al artículo 49 "Bolsa de horas", quedando redactados:

Artículo 49. Bolsa de horas.

1. Los miembros de la Junta de Personal y delegados sindicales, que no formen parte de la junta de personal, dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales y de representación.

Podrán acumularse dichas horas entre los miembros de la Junta de personal, previo acuerdo por escrito del que se enviará una copia al ayuntamiento. En el acuerdo de acumulación constará expresamente la eficacia temporal del mismo.

2. Para la utilización de horas sindicales será necesario preaviso con 48 horas de antelación con carácter general y en caso excepcional con la máxima antelación posible. Dada la diversidad de horarios del personal del Ayuntamiento de Almendralejo, el uso de horas sindicales podrá hacerse de forma que las mismas coincidan con los horarios de los trabajadores representados.
3. El crédito de horas necesario para adquirir la liberación total se establece en 150 horas al mes, y para la liberación parcial en 75 horas mensuales. Si se modifica el horario, al pactarse uno nuevo por Acuerdo-Regulador, igualmente se modificará dicho crédito.
4. Única y exclusivamente las horas que se emplean en las Mesas de Negociación o en la Comisión Paritaria del Acuerdo, no computarán en el crédito horario del miembro de la junta de personal o representante sindical.

**Décimo Octava.** Se añade una disposición transitoria tercera del siguiente literal:

Tercera. Las compensaciones o ayudas económicas sociales, contempladas en el artículo 37 del presente convenio, quedan suspendidas, con efectos del ejercicio de 2012, hasta que la situación económica mejore en el Ayuntamiento de Almendralejo.

**Décimo Novena.** Se añade un segundo párrafo a la disposición derogatoria del siguiente literal:

"...

Habiéndose desarrollado las relaciones de puestos de trabajo tanto de personal funcionario como de laboral fijo, queda expresamente derogado el Catalogo de Puestos de Trabajo, en lo que contradiga lo establecido en la RPTS, el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario o el Convenio Colectivo del Personal Laboral".

**Vigésima.** Se añade una disposición final del siguiente literal:

Única. Dada la voluntad de las partes intervinientes en el presente acuerdo, en cuanto a la equiparación de derechos y obligaciones de los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo, al vencimiento de este acuerdo se promoverá la redacción de un texto único para personal funcionario y personal laboral.



Con la aprobación por parte de la Central Sindical UGT de la presente "Modificación del Acuerdo por el que se regulan las condiciones de trabajo del Personal Funcionario al Servicio del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo", esta Central Sindical se adhiere íntegramente a lo dispuesto por el Acuerdo de Personal Funcionario ya modificado.

• • •

