



RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Acuerdo sobre condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata", suscrito el 28 de agosto de 2013. (2013062002)

Visto el texto del "Acuerdo sobre condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata", que fue suscrito con fecha 28 de agosto de 2013, de una parte, por representantes del Ayuntamiento, y de otra, por los sindicatos CSI-CSIF, UGT y SPPME, y ratificado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el 2 de septiembre de 2013.

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, en el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público 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 28 de octubre de 2013.

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



ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS
AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE NAVALMORAL DE LA MATA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Resulta necesario establecer un marco normativo y obligacional de las relaciones que vinculan a los empleados públicos que prestan servicios para el Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata, definiendo los derechos y deberes que a cada uno le competen, en el ámbito de las disposiciones normativas generales que regulan las referenciadas relaciones de empleo público.

En atención a lo establecido en el artículo 31 del Estatuto Básico del Empleado Público, los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo, añadiendo el artículo 33.1 que la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los empleados públicos estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negociadora y transparencia.

El presente acuerdo se encuadra en el ejercicio de las posibilidades de actuación que confiere al Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata, el artículo 38.1 del indicado texto normativo, conforme al cual, en el seno de la Mesa de Negociación correspondiente, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de dichas Administraciones, añadiendo, en su apartado segundo, los límites del acuerdo que deberá quedar circunscrito a aquellas materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que los suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

Como contenido mínimo el art. 38.4 del Estatuto determina que habrá de establecerse las partes que lo conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de la denuncia, añadiendo en el apartado 5 la referencia a la composición y funciones de la Comisión Paritaria, contenido que se incluye en el presente documento, además del referido en el artículo 37 como materias susceptibles de negociación.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes que intervienen.

1. En el presente acuerdo-convenio intervienen como partes, en su consideración de Administración Pública, el Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata, y los empleados públicos al servicio de dicho Ayuntamiento, representados a través de sus organizaciones sindicales.
2. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimadas para negociar el presente acuerdo, en los términos indicados en el artículo 33 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

1. El presente acuerdo regulará las condiciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata y los empleados públicos al servicio directo de la Corporación, que ocupan plazas incluidas en la RPT del Ayuntamiento en cada ejercicio presupuestario.



2. El personal no incluido en la RPT, contratado por Ayuntamiento bajo cualquier modalidad contractual temporal, se regirá por lo previsto en el Anexo I del presente Acuerdo en cuanto a Grupos Profesionales, Régimen Retributivo y demás condiciones laborales se refiere, así como por lo contemplado en sus contratos de trabajo y por la legislación laboral vigente.
3. El ámbito funcional está determinado por la totalidad de los servicios, actividades y competencias que ejerza el Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata por disposición normativa o por voluntad de los órganos de Gobierno del mismo, en aplicación de lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Bases de Régimen Local y demás disposiciones de aplicación.
4. Los acuerdos, disposiciones, resoluciones y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente acuerdo serán de aplicación a los empleados públicos municipales en lo que les sea más favorable.

Artículo 3. Ámbito Territorial y Temporal.

1. El ámbito territorial del acuerdo abarcará el que corresponda al ejercicio de las competencias legalmente atribuidas al Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata.
2. El acuerdo entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Corporativo, independientemente de la fecha de homologación e inscripción por la Autoridad Competente, permaneciendo vigente hasta el final del actual mandato.

Artículo 4. Denuncia del Acuerdo.

1. Este Acuerdo se entenderá automáticamente denunciado al cesar la actual Corporación a la finalización de su Mandato. Una vez se constituya la nueva Corporación y en un plazo posterior no superior a cuatro meses, las partes acordarán expresamente su prórroga o su renegociación, constituyéndose en este caso la Comisión Negociadora a tal fin.
2. Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor del nuevo acuerdo, continuará vigente el anterior hasta un máximo de un año desde la fecha de la denuncia, salvo pacto en contrario.
3. Los pactos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

1. Las partes firmantes del presente Acuerdo constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.
2. Estará formada por un miembro de cada sindicato con representación de los trabajadores del Ayuntamiento e igual número de miembros elegidos por la corporación.

En el caso de que un sindicato tuviera representación sindical en el colectivo funcional y laboral podría tener en la comisión paritaria un miembro por cada uno de estos colectivos.

Ambas partes podrán estar asistidas en todo momento por asesores.



3. Esta Comisión se dotará de un Reglamento de funcionamiento, que recogerá lo recogido en este artículo.
4. Las reuniones se convocarán con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. En el supuesto de urgencia motivada el plazo de convocatoria podrá reducirse a veinticuatro horas.
5. Todas las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán publicadas en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.
6. Para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc., esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.
7. Los acuerdos adoptados por unanimidad en el seno de esta Comisión será preceptivo y obligatorio darles traslado al Presidente de la Corporación, para su tramitación y aprobación, si procediera y a results del cumplimiento de los requisitos legales, materiales y procedimentales determinados por la legislación vigente, de forma tal que, en ningún caso se podrá por vía interpretativa, o por acuerdo de la misma establecer nuevas condiciones o artículos del convenio.
8. El Ayuntamiento dará conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del presente texto, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Artículo 6. Mediación y arbitraje.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 45 del EBEP y con independencia de las atribuciones fijadas en el presente acuerdo para la Comisión Paritaria, para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente acuerdo, sobre las materias señaladas en el artículo 37 del Estatuto, como materias objeto de negociación, dentro del ámbito competencial del Ayuntamiento, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, éstas podrán nombrar uno o varios mediadores, los cuales formularán el correspondiente dictamen o acudir al procedimiento de arbitraje.
2. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador/res habrá de ser razonada y por escrito, del que se enviará copia a las otras partes a los efectos que se estimen pertinentes. Las propuestas del mediador/res y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.
3. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.



4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que el Acuerdo.
5. Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.
6. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen por la normativa del Estado o de la Comunidad Autónoma que resulte de aplicación, previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

Artículo 7. Indivisibilidad del Acuerdo.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente en cómputo anual. En el supuesto de que la Jurisdicción Social o Administrativa competente en ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara algunas de las estipulaciones del Acuerdo, deberá regularse de nuevo íntegramente siempre que la comisión paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto, siguiendo el mismo trámite que para la aprobación del presente acuerdo.

CAPITULO II: RÉGIMEN ORGANIZATIVO GENERAL

Artículo 8. Organización del Trabajo.

1. De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso y de acuerdo con el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas, y respetando el ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos (art. 37.2 EBEP); todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los empleados públicos y sus representantes legales.
2. Los sistemas de racionalización, mecanización, valoración y revisión no perjudicarán la formación profesional, cuya mejora debe ser preocupación fundamental de la Corporación y ha de constituir para ella un deber indeclinable.

Artículo 9. Clasificación del personal.

1. El personal al servicio de la Entidad local regulado por la RPT, se clasificará de acuerdo con lo establecido en el art. 8 del EBEP.
2. El personal temporal descrito en el Anexo I del presente Acuerdo, se clasificará de acuerdo con los Grupos Profesionales que en el mismo se contemplan.

Artículo 10. Relación de Puestos de Trabajo.

1. Con periodicidad anual, en trámite previo o simultáneo a la aprobación del presupuesto general de la Entidad, la Corporación entregará a los delegados de personal la relación de puestos de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 7/2007 de 12 de abril, que



deberá incluir, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos serán públicas.

2. En el plazo de diez días desde la entrega de estos datos, los delegados de personal podrán formular las reclamaciones que estimen oportunas. Las mismas serán resueltas por el órgano competente, dentro de los diez días siguientes, y comunicadas a los delegados de personal.

Artículo 11. Régimen de provisión de vacantes y selección de personal.

1. La provisión de vacantes y la selección del personal al servicio de la Corporación, se realizarán conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a lo dispuesto en la Ley de Bases de Régimen Local, Ley 7/2007 y resto de normativa vigente.
2. En orden a posibilitar el ejercicio de los derechos sindicales a los que se alude en el artículo 31.6 del Estatuto Básico del Empleado Público, se dará traslado a los representantes sindicales con representación en los órganos de representación de personal en el Ayuntamiento, de las resoluciones de los órganos de selección.
3. En ningún caso, el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual, constituirá mérito para el acceso a la Función Pública o a la Promoción interna.
4. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde un grupo inferior a otro superior, o dentro del mismo grupo.
5. El Ayuntamiento procurará, previa negociación en la Mesa de Negociación reservar el máximo número de plazas en cada convocatoria objeto de promoción interna.
6. Sin perjuicio de las limitaciones que por Ley se establezcan, el personal laboral de carácter fijo que haya superado el correspondiente proceso selectivo, podrá acogerse a los procesos de funcionarización que se convoquen al efecto en este Ayuntamiento. Una vez desaparecidas las limitaciones legales, el Ayuntamiento se compromete a su convocatoria en el plazo máximo de SEIS meses.

CAPITULO III: JORNADA LABORAL, CALENDARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 12. Calendario Laboral.

1. El calendario 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 del Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata.
2. El Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata aprobará anualmente, antes del 1 de diciembre de cada año, su calendario laboral, previa negociación con las organizaciones sindicales con capacidad representativa reconocidas en el ámbito correspondiente de la administración local, en los términos previstos el EBEP que contendrá la distribución anual de la jornada y que habrá de respetar las siguientes condiciones:



- a. Los horarios se acomodarán a las necesidades del servicio, respondiendo al criterio de facilitar la atención a los ciudadanos.
- b. La distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que establezca la normativa en vigor.
- c. Se dará la publicidad necesaria del calendario, de forma que se asegure su conocimiento, tanto por parte de los empleados públicos como por los ciudadanos interesados.

Artículo 13. Jornada Laboral y horarios.

1. Los empleados públicos municipales afectados por el presente acuerdo de condiciones laborales comunes, tendrán una jornada laboral mínima de 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual. Para el año 2013, dicha jornada anual será de 1.664 horas.
2. La jornada laboral será, en general, de lunes a viernes de 8 a 15 horas, quedando fuera de este horario aquellos que estén sujetos a turnicidad y aquellos que desarrollen tareas singulares, que por obligación legal o por su adscripción a otros centros físicos de trabajo o porque su tarea sea incompatible con el desarrollo normal del servicio, deban de tener otro horario.
3. Para completar la jornada semanal promedio mínima de 37,5 horas, durante los meses de octubre a marzo, ambos inclusive, los empleados públicos municipales (salvo aquellos que estén sujetos a turnicidad y aquellos otros que desarrollen tareas singulares), deberán realizar 40 horas semanales, para lo cual, los distintos servicios estarán activos todas las tardes de lunes a jueves, bajo las siguientes premisas:
 - a. Cada empleado público estará obligado a efectuar dos días a la semana una jornada total de 9,5 horas, efectuar dos días a la semana una jornada total de 9,5 horas, de las cuales 6 de ellas serán en horario de mañana y las otras 3,5 horas, en horario de tarde. Esta distribución se hará teniendo en cuenta criterios organizativos y concentrándose, preferentemente, por servicios completos con el fin de obtener una mayor operatividad.
 - b. En el caso de la brigada de servicios, la jornada tanto del semestre que se trabaje por las tardes, como el horario de la jornada continuada en el semestre restante, podrá organizarse teniendo en cuenta la adaptación de los mismos a las circunstancias tanto climatológicas como de luminosidad.
 - c. Cada servicio y, en su caso, cada empleado público, tendrá fijado de manera uniforme y continuada los dos días de la semana en los que deberá prestar sus servicios en jornada partida, o sea, de mañana y tarde, no contemplándose, como norma general, cambios o alteraciones en la asignación de las tardes durante todo el periodo semestral en el que se presta servicio vespertino, salvo que se produjera alguna circunstancia excepcional que obligara a su modificación.
4. Cada empleado público municipal, podrá disfrutar de un periodo de descanso de 20 (veinte) minutos diarios, preferentemente de 10 a 12 horas, que se computarán como de trabajo efectivo a todos los efectos dentro de la jornada laboral, cuando ésta se preste de forma continuada.



5. Será tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo
6. El personal que venga obligado a prestar servicio en régimen de especial dedicación realizará una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que ocasionalmente sea preciso por necesidades del servicio.
7. El personal regulado en el Anexo I del presente Acuerdo se regirá por los horarios que establezcan sus contratos de trabajo.
8. El personal sometido a turnos, tendrá como mínimo el cincuenta por ciento de los fines de semana y festivos libres.
9. Los días 24 y 31 de diciembre tienen el carácter de festivos no recuperables, así como el Lunes de Carnaval.

Artículo 14. Régimen de Vacaciones.

1. Los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.
2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.
3. El período de vacaciones se entenderá siempre referido a años naturales, por lo que su disfrute será preferentemente en los meses de julio y agosto. Cuando por necesidades del servicio no se hubieren podido disfrutar en el año natural, se podrán disfrutar en los primeros 15 días del mes de enero del año siguiente.
4. El periodo mínimo de disfrute de las vacaciones será de cinco días hábiles consecutivos, salvo que por razones del servicio no se pueda dar cumplimiento a esta previsión. Sin perjuicio de lo anterior y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.
5. Durante los cuatro primeros meses del año y previa solicitud del personal sujeto a este convenio, se elaborará el calendario de vacaciones que será expuesto en el tablón de anuncios, entendiendo el Ayuntamiento que si en dicho plazo concedido al efecto no se hace uso del derecho aludido, se renuncia tácitamente al mismo y podrá fijar las vacaciones el equipo de gobierno atendiendo a las necesidades de los servicios. Dicho plan habrá de efectuarse de tal manera que todo empleado público conozca el mismo con una antelación mínima de dos meses.
6. En todo caso el disfrute de las vacaciones se ajustará a las necesidades del servicio, de forma que solo en casos muy excepcionales puedan ser modificadas con posterioridad a su comunicación al funcionario cuando necesidades sobrevenidas e imprevisibles del servicio público lo hagan imprescindible, tratando, de coordinar estas necesidades con las propias del empleado público. En el supuesto de que este cambio le generara al empleado un perjuicio económico, tendrá derecho a su reembolso íntegro por el Ayuntamiento.



7. Se podrá acumular el periodo de disfrute de vacaciones a los permisos derivados de nacimiento, adopción o acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.
8. Si un empleado que se encuentre en situación de IT previera que la duración estimada de la misma fuera a coincidir en todo o en parte con el periodo de vacaciones, podrá sustituir dicho periodo por otro dentro del año natural y hasta seis meses del año siguiente. En el supuesto de que iniciadas las vacaciones el empleado viera interrumpidas las mismas por sufrir un proceso de IT por accidente o enfermedad grave, igualmente tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones pendientes en las mismas condiciones que se prevén en el supuesto anterior.

Artículo 15. Permisos y Licencias.

1. Los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, tendrán derecho a disfrutar de los siguientes permisos:

- 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 se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos ha de entenderse, referido también a los parientes por afinidad según el siguiente cuadro:

- a) Primer grado: Padre, madre e hijo/a.
 - b) Segundo grado: Abuelo/a, hermano/a y nieto/a.
 - c) Tercer grado: Bisabuelo/a, tío/a, sobrino/a y biznieto/a.
 - d) Cuarto grado: Primo/a hermano/a.
- b. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
 - c. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine legalmente.
 - d. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. Asimismo, para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional, si están directamente relacionados con la función o puesto que desempeña, se podrán conceder por el tiempo de duración del curso, siempre que no exceda del correspondiente a un curso académico. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes.
 - e. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.



- 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.

- 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.

- 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.

- 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.
- 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.

En particular, los funcionarios podrán ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo indispensable de la jornada laboral por los siguientes motivos:

- i. Para asistir a 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. Para ello, deberán justificar la necesidad de la ausencia en el tiempo solicitado en razón de las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria.



- ii. Para acompañar a los hijos menores de 16 años a las consultas médicas o asistencias sanitarias que precisaren, en los mismos términos y condiciones contemplados en el apartado anterior. En el caso de que el padre y la madre del menor fueren empleados públicos al servicio del Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
 - iii. Para acompañar a las personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, en los mismos términos señalados en el apartado anterior. En el caso de que fueran más de uno los funcionarios que se encontraran en esta situación con respecto a una misma persona dependiente, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- k. Por asuntos particulares, tres días.
- l. Por matrimonio o por constitución de pareja de hecho debidamente inscrita, quince días.
- Se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado el empleado público municipal, de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, así como la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura,
- m. Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, los que se recogen en el artículo 49 del referido Estatuto Básico del Empleado Público, en los términos y con la extensión que en él se contemplan.

Artículo 16. Justificación de ausencias.

1. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en el puesto de trabajo en el horario fijo deberán ser justificadas ante la unidad de personal.
2. Las ausencias e incidencias que no hubieran sido previamente autorizadas y resulten imprevistas o motivadas por fuerza mayor, deberán ser comunicadas de inmediato al responsable jerárquico superior correspondiente y requerirán de su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al departamento de personal. Tales incidencias quedarán también reflejadas en los medios de control horario, en su caso.
3. La ausencia del centro de trabajo motivada en el padecimiento de enfermedad o lesión debida a un accidente requerirá la disposición del parte de baja médica desde el momento en que se produce el hecho causante. Se considerará fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal la que aparezca consignada como tal en el parte de baja. Sin perjuicio de la obligación de comunicar inmediatamente la ausencia al responsable del Servicio a la que se encuentre adscrito. La persona afectada por la enfermedad o el accidente causantes de la situación de incapacidad temporal habrá de entregar a Personal, en el plazo máximo de tres días contados a partir del de su expedición, el ejemplar del parte de baja destinado a la empresa. En idéntico plazo se habrán de entregar igualmente los ejemplares de los partes sucesivos confirmatorios de baja, hasta la emisión del parte de alta, cuyo ejemplar destinado a la empresa será entregado dentro de las veinticuatro horas siguientes a su expedición. La incorporación efectiva al puesto de trabajo habrá de producirse el día laborable siguiente a la fecha del alta.



4. Las faltas de asistencia al trabajo por enfermedad o accidente que no se documenten con la aportación del parte de baja, habrán de ser notificadas de inmediato al responsable jerárquico superior correspondiente, se justificarán en el momento de la reincorporación al puesto de trabajo con la acreditación documental de la concurrencia de la causa de enfermedad, y podrán comportar, cuando así se prevea, la correspondiente reducción de retribuciones.
5. En el caso de que, iniciada la jornada laboral, el funcionario hubiera de abandonar su puesto de trabajo por indisposición sobrevenida motivada por enfermedad, la ausencia durante dicha jornada se justificará en la forma indicada en el apartado anterior.
6. Las ausencias parciales del puesto de trabajo motivadas por la concurrencia a consultas médicas o asistencias sanitarias, pruebas o tratamientos médicos concertados previamente, dentro 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, deberán justificar la necesidad de la ausencia en el tiempo solicitado en razón de las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria y se probarán documentalmente la hora y día fijados para la cita, y la hora del término de la prestación. En ambos casos, el tiempo de la ausencia será considerado como de trabajo efectivo siempre que aparezca debidamente justificado.
7. Las ausencias por enfermedad o accidente que no queden acreditadas en la forma referida en los puntos precedentes, así como la realización de jornadas de trabajo inferiores en cómputo semanal a la establecida en el presente Acuerdo, cuando no hayan sido justificadas debidamente, darán lugar a la deducción proporcional de las retribuciones correspondientes al periodo de tiempo no trabajado, en los términos establecidos en el artículo 85.4 de la Ley de la Función Pública de Extremadura y conforme al procedimiento aplicable, una vez oído el personal afectado, sin menoscabo además de la adopción de las medidas que pudieran resultar de aplicación en el orden disciplinario.
8. Los descuentos en nómina regulados anteriormente no serán de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a la declaración de incapacidad temporal. Estas ausencias habrán de ser justificadas de acuerdo con lo previsto en las normas reguladoras de la jornada y horario.

CAPITULO IV: REGULACIÓN DE CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 17. Régimen Retributivo.

1. Las retribuciones de los empleados públicos se ajustarán a la estructura establecida en las disposiciones legales de aplicación (Art. 22, 23, 24 y 25 del EBEP) y se ajustarán a las previsiones contenidas en las correspondientes leyes de presupuestos para cada año.
2. Los empleados públicos percibirán las retribuciones básicas que correspondan según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en caso de que no tenga Subgrupo, y por la antigüedad en el mismo.
3. Las retribuciones complementarias a percibir por los mismos, son las que retribuyen las características de los puestos, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o re-



sultados alcanzados conforme a lo establecido en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo.

4. La pagas extraordinarias serán dos al año, en los términos expresados en las correspondientes previsiones presupuestarias.
5. Las retribuciones del personal temporal cuyos Grupos Profesionales se regulan en el Anexo I, serán las establecidas en el citado Anexo I y en sus respectivos contratos.

Artículo 18. Gratificación por Servicios Extraordinarios.

1. Tendrán la consideración de gratificaciones por servicios extraordinarios aquellas que retribuyan el trabajo realizado sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada para el servicio de que se trate.
2. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo establecida, ni para el cómputo de las horas extraordinarias que se autoricen, el exceso de horas trabajadas para prevenir o remediar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, que tendrán carácter obligatorio; sin perjuicio de su indemnización.
3. Las horas extraordinarias serán autorizadas por escrito al trabajador y registradas día a día en ficha individual o sistema similar, visada por el responsable respectivo. Esta ficha estará a disposición del trabajador.
4. Se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso de común acuerdo con el trabajador, según el siguiente cuadro de compensación:
 - a. Las HH.EE. realizadas en día laborable, hora por hora.
 - b. Las HH.EE. nocturnas en días laborable (excepto la policía), dos por una.
 - c. Las HH.EE. festivas (entendiendo como tales igualmente las prestadas en los días de descanso semanal compensatorio), dos por una.
 - d. Las HH.EE. festivas y nocturnas, tres por una. (excepto la policía).

Artículo 19. Ayudas Complementarias.

Tendrán derecho a las prestaciones complementarias recogidas en éste artículo los empleados públicos cuyos puestos de trabajo vengán recogidos en la RPT.

1. Complementos retributivos a la prestación económica en situación de incapacidad temporal.
 - a. Enfermedad común o accidente no laboral, cuando no genere hospitalización ni intervención quirúrgica. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le 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 le reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea 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 le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- b. Enfermedad común o accidente no laboral que generen hospitalización e intervención quirúrgica. Se abonará un complemento hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones durante el tiempo de duración de la situación de incapacidad temporal, por contingencias comunes que generen:
 - i. Hospitalización.
 - ii. Intervención quirúrgica.
 - iii. Y en los procesos de incapacidad temporal, anterior o posterior a la hospitalización o intervención quirúrgica siempre que correspondan a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo.
- c. Tratamiento de las recaídas. En aquellos casos en que una situación de incapacidad temporal se vea interrumpida por periodos intermedios de actividad, y de acuerdo con la normativa reguladora de la Seguridad Social, se considere que hay una sola situación de incapacidad temporal 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.
- d. Accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será completada durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- e. Supuestos excepcionales. Se abonará un complemento hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones durante todo el periodo de duración, previa solicitud del interesado y acreditación en los siguientes supuestos:
 - i. Incapacidad temporal por enfermedades graves.
 - ii. Incapacidad temporal durante el estado de gestación y periodo de lactancia materna, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.
 - iii. Incapacidad temporal por tratamientos de radioterapia o quimioterapia, incapacidad temporal por diálisis.
 - iv. Incapacidad temporal por desprendimiento de retina.
 - v. Incapacidad temporal de víctimas por violencia de género.
 - vi. Cuando en la unidad familiar de la persona en situación de incapacidad temporal se dé la circunstancia de que los ingresos de la misma dividido por el número de miembros, no supere el 1,5 del Salario Mínimo Interprofesional.



vii. En caso de recidivas (estuvo en IT, y una vez en situación de alta, tiene una nueva recaída).

En todo caso se entenderá por enfermedad grave las incluidas en el Anexo 1 del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otro enfermedad grave.

De igual modo se entenderá por enfermedad y lesiones graves, que, durante situación de incapacidad temporal, dan lugar a la aplicación de un complemento por la cuantía necesaria hasta alcanzar el cien por de las retribuciones, serán las recogidas en el Anexo 2.

2. Ayuda por nupcialidad. Para los empleados públicos de la Corporación se establece la cantidad de 100 euros. Cuando ambos contrayentes sean empleados públicos de la Corporación, la cuantía será de 75 eur. para cada uno.
3. Ayuda por natalidad. Se establece el importe de 25 eur. por hijo.
4. Seguro colectivo. El Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata en virtud del presente Acuerdo, queda obligado a concertar un seguro colectivo de vida a todos los empleados públicos y que cubra los riesgos de muerte, invalidez permanente. En las cuantías siguientes:
 - a. Muerte: 36.000 eur.
 - b. Invalidez Permanente en grado de Gran Invalidez, Absoluta o Total: 36.000 eur.
5. Anticipos. El empleado público podrá solicitar anticipos de sus retribuciones devengadas de vencimiento mensual. El Ayuntamiento establecerá reglamentariamente la forma y plazos para su solicitud y concesión.

En el caso de circunstancias excepcionales, el empleado podrá solicitar anticipos de cantidades superiores a las devengadas, pudiendo igualmente el Ayuntamiento, acceder a dicha petición y estableciendo las condiciones de su devolución. Será competencia de la Comisión Paritaria el estudio y la resolución de estas peticiones.

6. Asistencia Jurídica. La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los empleados públicos municipales que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación de los servicios propios de los mismos.



ANEXO I

CLASIFICACIÓN, RÉGIMEN RETRIBUTIVO Y CONDICIONES PARTICULARES DEL PERSONAL TEMPORAL NO RECOGIDO EN LA RPT DEL AYUNTAMIENTO

Las relaciones laborales del personal contratado por el Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata con contratos temporales, bajo cualquiera de sus modalidades y como consecuencia de la aplicación de Programas o Subprogramas provenientes de fondos o subvenciones de otras administraciones, así como de la aplicación de Planes de Fomento del Empleo propios, se regirán por lo previsto en el presente Anexo I del Acuerdo Regulador.

1. Grupos Profesionales.

Los trabajadores acogidos a estas modalidades contractuales se clasificarán en los siguientes grupos profesionales, en función de la titulación o la categoría laboral que se exija en cada caso:

- Grupo I: Peones, especialistas, personal de limpieza, mozos y asimilados.
- Grupo II: Auxiliares administrativos, oficiales de oficios de 2.^a y 3.^a, conductores con carnet de los grupos A o B, telefonistas y asimilados.
- Grupo III: Oficiales administrativos, oficiales de oficios de 1.^a, conductores con carnet del grupo C y asimilados.
- Grupo IV: Encargados generales, capataces, jefes de administración y asimilados.
- Grupo V: Titulados medios o asimilados.
- Grupo VI: Titulados superiores o asimilados.

2. Retribuciones.

En atención a las características que definen la contrataciones temporales acogidas a estos Programas o Planes y que, en ningún caso, pueden asimilarse a las exigidas a los empleados públicos, de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores, las retribuciones que se regulan en este Anexo I, son las siguientes:

- GRUPO I: 650 eur. al mes.
- GRUPO II: 700 eur. al mes.
- GRUPO III: 800 eur. al mes.
- GRUPO IV: 900 eur. al mes.
- GRUPO V: 950 eur. al mes.
- GRUPO VI: 1.000 eur. al mes.

Asimismo, percibirán dos pagas extraordinarias de Verano y Navidad, que se percibirán prorrateadas mensualmente.

Estas retribuciones se entienden referidas para ejercicio 2013, siendo para los ejercicios sucesivos incrementadas con el mismo porcentaje con que lo sea el Salario Mínimo Interprofesional.



3. Jornada, vacaciones y licencias.

- a. La jornada laboral será como mínimo la de treinta y siete y media horas semanales de promedio semanal en cómputo anual o su parte proporcional en los casos de contratos a tiempo parcial, distribuida de lunes a domingo, respetando, en todo caso, el descanso semanal de al menos día y medio consecutivo.
- b. Los contratos de trabajo que se suscriban con el personal regulado por este Anexo I del presente Acuerdo Regulador, establecerán como mínimo un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales que podrán ser retribuidas, en su caso, a la finalización del contrato.
- c. Igualmente, al personal regulado por el presente Anexo I le será de aplicación el régimen de licencias y permisos que establece la legislación laboral vigente.

ANEXO 2

Enfermedades y lesiones graves que, durante la situación de incapacidad temporal, dan lugar a la aplicación de un complemento por la cuantía necesaria hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones.

1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:

- a. Infecciones por salmonella (infección o intoxicación alimentaria por Salmonella).
- b. Infecciones intestinales Escherichia coli.
- c. Tuberculosis.
- d. Brucelosis (fiebre de Malta).
- e. Erisipela.
- f. Tétanos.
- g. Septicemia.
- h. Gangrena gaseosa (Edema maligno).
- i. Infección por virus de la inmunodeficiencia humana (VIH).
- j. Infecciones por virus lentos y enfermedades crónicas del SNC (Enfermedad de Jakob-Creutzfeldt, Encefalopatía espongiiforme subaguda, Panencefalitis esclerosante subaguda, Encefalitis, Leucoencefalitis esclerosante de Van Bogaert, Leucoencefalopatía multifocal progresiva).
- k. Meningitis enterovírica (meningitis abacteriana, aséptica, vírica).
- l. Herpes zóster.
- m. Hepatitis vírica.
- n. Mononucleosis infecciosa.
- o. Sarcoidosis.



2. ENFERMEDADES ENDOCRINAS, DE LA NUTRICIÓN Y METABÓLICAS Y TRASTORNOS DE LA INMUNIDAD:
 - a. Bocio difuso tóxico. Enfermedad de Basedow. Enfermedad de Graves.
 - b. Complicaciones Diabetes Mellitus.
3. NEOPLASIAS MALIGNAS.
4. ENFERMEDADES DE LA SANGRE Y DE LOS ÓRGANOS HEMATOPOYETICOS:
 - a. Anemia aplásica y otros síndromes de insuficiencia medular.
5. TRASTORNOS MENTALES:
 - a. Demencias: Demencia vascular. Demencia por infarto múltiple o psicosis:
 - b. Trastornos esquizofrénicos, Trastorno esquizofreniforme y Psicosis esquizoafectiva.
 - c. Trastorno maniaco, episodio recurrente, Leve, Moderado o Grave, con o sin comportamiento psicótico.
 - d. Trastorno depresivo mayor, episodio recurrente, Leve, Moderado o Grave, con o sin comportamiento psicótico.
 - e. Trastorno bipolar I, episodio más reciente (o actual) mixto, Leve, Moderado o Grave, con sin comportamiento psicótico.
6. ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO Y DE LOS ÓRGANOS DE LOS SENTIDOS:
 - a. Enfermedad de Parkinson y Parkinsonismo secundario.
 - b. Enfermedad de las células del asta anterior:
 - Atrofia muscular espinal.
 - Esclerosis lateral amiotrófica.
 - Atrofia muscular progresiva.
 - Parálisis bulbar progresiva.
 - Parálisis pseudobulbar.
 - Esclerosis lateral primaria.
 - c. Esclerosis múltiple.
 - d. Otras enfermedades desmielinizantes del SNC:
 - Neuromielitis óptica.
 - Encefalitis periaxial concéntrica o difusa.
 - Mielitis aguda.
 - Otras enfermedades desmielinizantes del sistema nervioso central.
 - e. Desprendimiento y defectos de la retina:
 - Desprendimiento de la retina con /sin defecto retiniano.



- Retinosquisis y quistes retinianos.
- Defectos retinianos sin desprendimiento.
- Otras formas de desprendimiento retiniano.
- Desprendimiento retiniano no especificado.

7. ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO:

- a. Cardiopatía isquémica:
- b. Infarto agudo de miocardio.
- c. Otras formas agudas y subagudas de cardiopatía isquémica (Síndrome postinfarto de miocardio, Angina inestable, Angina preinfarto).
- d. Infarto de miocardio antiguo.
- e. Angina de pecho.
- f. Otras formas de cardiopatía isquémica crónica
- g. Insuficiencia cardiaca.
- h. Enfermedad cerebrovascular:
 - i. Hemorragia subaracnoidea (Hemorragia meníngea, Ruptura de aneurisma cerebral).
 - j. Hemorragia intracerebral: Hemorragia o ruptura vaso sanguíneo en cerebro.
 - k. Otra hemorragia intracraneal y hemorragia intracraneal no especificada.
 - l. Oclusión y estenosis de las arterias precerebrales.
 - m. Oclusión de arterias cerebrales.
 - n. Isquemia cerebral transitoria.
 - o. Endocarditis bacteriana aguda y subaguda.

8. ENFERMEDADES DEL APARATO RESPIRATORIO:

- a. Bronquitis Obstructiva Crónica.
- b. Enfisema.
- c. Asma obstructiva crónica.
- d. Neumonía neumocócica.

9. ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO:

- a. Enteritis regional (enfermedad de Crohn y enteritis granulomatosa).
- b. Colitis ulcerosa:
- c. Enterocolitis ulcerativa (crónica).
- d. Ileocolitis ulcerativa (crónica).
- e. Proctitis ulcerativa (crónica).
- f. Proctosigmoiditis ulcerativa (crónica).



- g. Seudopoliposis de colon.
 - h. Colitis ulcerativa colon izquierdo (crónica).
 - i. Absceso hepático y secuelas de enfermedad hepática crónica:
 - j. Absceso hepático.
 - k. Piemia portal, Flebitis de vena portal, Pileflebitis, Piletromboflebitis, Tromboflebitis portal.
 - l. Encefalopatía hepática, Coma hepático, Encefalopatía porto-sistémica, Intoxicación hepato-cerebral.
 - m. Hipertensión portal.
 - n. Síndrome hepatorenal.
 - o. Malabsorción intestinal.
10. ENFERMEDADES DEL APARATO GENITOURINARIO:
- a. Fallo renal agudo (insuficiencia renal aguda).
 - b. Nefropatía crónica, estadio IV (grave).
 - c. Enfermedad renal crónica, estadio V, que requiere diálisis crónica.
 - d. Pielonefritis aguda.
11. COMPLICACIONES DEL EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO:
- a. Complicaciones del embarazo, parto y puerperio.
12. ENFERMEDADES DE LA PIEL Y DEL TEJIDO SUBCUTÁNEO:
- a. Dermatitis ampollosas.
 - b. Lupus eritematoso.
13. ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO-MIOARTICULAR Y TEJIDO CONECTIVO:
- a. Artritis reumatoide.
 - b. Espondilitis anquilosante y otras espondilitis inflamatorias. Espondilitis reumatoide. Entesopatía vertebral, Sacroileítis, Inflamación de la articulación sacro-ílica
 - c. Desplazamiento disco intervertebral.
 - d. Osteomielitis aguda.
 - e. Artropatía asociada con infecciones.
14. LESIONES:
- a. Fracturas cerradas/abiertas.
 - b. Quemaduras a partir de segundo grado, incluido éste.