



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Ayuntamiento de Villalba de los Barros". (2017061554)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Ayuntamiento de Villalba de Los Barros" —código de convenio 06100322012017— que fue suscrito con fecha 22 de octubre de 2015, de una parte, por representantes del Ayuntamiento, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Mérida, 27 de junio de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL
AYUNTAMIENTO DE VILLALBA DE LOS BARROS

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Villalba de los Barros y el personal laboral a su servicio.

Se reconocen con capacidad para negociar y firmar este Convenio, de una parte, el Ayuntamiento de Villalba de los Barros, y de otra, el Delegado Sindical de la Federación de Servicios Públicos de UGT.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Villalba de los Barros.
2. Los acuerdos, disposiciones, resoluciones y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación al personal laboral al servicio del Ayuntamiento en lo que les sea más favorable.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. Este convenio entrará en vigor a todos los efectos una vez cumplidos los trámites legales necesarios.
2. Este convenio surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2015 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2015.
3. En tanto no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado por periodos anuales.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes del Ayuntamiento de Villalba de los Barros, así como a los que puedan crearse en el futuro.

Artículo 5. Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio.

1. Se constituye una Comisión Paritaria Mixta de Control, Desarrollo y Seguimiento del presente convenio, integrada por un miembro en representación del Ayuntamiento y un representante de los trabajadores firmantes del presente convenio, cada una de las partes



podrá estar asistida por un asesor que tendrán voz y no voto.

A los 3 meses siguientes a la firma del presente convenio, se reunirá dicha Comisión para nombrar Presidente, Secretario y establecer el Reglamento de funcionamiento.

2. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria Mixta las siguientes:

- a. Interpretación y seguimiento del Convenio.
- b. Conciliación en los problemas o cuestiones que por las partes, en los supuestos previstos en el convenio, pueden ser sometidas a debate por no acuerdo de interpretación del mismo.
- c. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d. Mediación en los problemas originados en su aplicación.
- e. Realización de los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente convenio.
- f. Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto de cualquiera de las condiciones establecidas en el convenio.
- g. Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio.

3. Reuniones de la Comisión.

- a. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada semestre siendo convocada por el presidente de la misma, asignando el orden del día en dicha convocatoria.
- b. Dicha Comisión se reunirá de forma extraordinaria a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición y previa asignación del orden del día por el Presidente.

4. El informe de la Comisión Paritaria Mixta deberá producirse en el plazo máximo de quince días, a contar desde la celebración de la reunión correspondiente, enviándose dicho informe a los trabajadores afectados y a las Centrales Sindicales firmantes.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente convenio, tanto las normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devendrá ineficaz en los capítulos y/o artículos y/o apartados que se vean afectados, y por ello deberán negociarse de nuevo en el plazo máximo de dos meses.



Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del Convenio, o la importancia del precepto anulado así lo requiere, se revisará en su totalidad. En un plazo máximo de dos meses.

Artículo 7. Denuncia y prórroga del Convenio.

1. La denuncia se efectuará por escrito, por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación al de la terminación de la vigencia del Convenio.
2. Denunciado el Convenio, se mantendrá en vigor en todo su contenido, hasta tanto en cuanto se acuerde uno nuevo.
3. Si el presente convenio no es denunciado por alguna de las partes dentro del plazo establecido se entenderá automáticamente prorrogado por periodos de años naturales. No obstante lo anterior, los conceptos económicos se seguirán revisando anualmente.

CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización y racionalización.

1. Principio general. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad del Ayuntamiento. Por otra parte, la legislación vigente establece cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores en las condiciones de empleo de los mismos.
2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
 - a. Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
 - b. La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
 - c. Establecimiento de plantillas correctas de personal.
 - d. Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plazas.
 - e. Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes y acuerdos, la promoción de los trabajadores.
3. Serán objeto de informe, consulta y negociación con el sindicato representativo del Ayuntamiento las materias concernientes al Delegado de Personal, así como el artículo 41 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del la Ley del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 32 de la Ley 7/1990, de 19 de julio, o aquella norma que lo modifique o sustituya.
4. Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal laboral, procederá la consulta a los Órganos



de representación de los trabajadores, según referencia de los artículos 30 y 31.2 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Clasificación del personal.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas al personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Villalba de los Barros de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen
2. Se establece como sistema de clasificación profesional del personal laboral, las categorías profesionales contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo, que se elaborará como anexo a este convenio en un plazo no superior a 1 año desde la entrada en vigor de éste.
3. Las categorías profesionales, y en su caso, especialidades del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Villalba de los Barros se integrarán en alguno de los Grupos Profesionales o subgrupos señalados en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, con la titulación exigida para su ingreso.
4. Se establecen los siguientes grupos o subgrupos profesionales a los que deberán integrarse:
 - Grupo. A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.
 - Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.
 - La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.
 - Grupo. B: Título de Técnico Superior.
 - Grupo. C: Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.
 - Subgrupo C1: Título de Bachiller o Técnico.
 - Subgrupo C2: Título de graduado en educación secundaria obligatoria.
 - Grupo. AP: Certificado de Escolaridad o equivalente.
5. Constituyen el Subgrupo A1 los/as trabajadores/as que hayan sido contratados para desempeñar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior equivalente.



6. Constituyen el Subgrupo A2 los/as trabajadores/as que hayan sido contratados para desempeñar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria o Formación Laboral equivalente.
7. Constituyen el Grupo B, los/as trabajadores/as que hayan sido contratados para desempeñar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Técnico Superior o Formación Laboral equivalente.
8. Constituyen el Subgrupo C1 los/as trabajadores/as que hayan sido contratados/as para desempeñar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Bachillerato Unificado, Polivalente, Bachillerato Superior, Curso de Acceso a la Universidad, Formación Profesional de 2.º Grado o Formación Laboral equivalente
9. Constituyen el Subgrupo C2 los/as trabajadores/as que hayan sido contratados para desempeñar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Bachillerato elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Formación Laboral equivalente.
10. Constituyen las Agrupaciones Profesionales, los/as trabajadores/as que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo.

Artículo 10. Relación de Puestos de Trabajo.

1. La Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Villalba de los Barros es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se establecen los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto de trabajo en los términos siguientes:

- a) La Relación de Puestos de Trabajo comprenderá, todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento que estén ocupados o puedan ocuparse, el número y características de los mismos.

Debiendo figurar necesariamente los siguientes datos:

- Centro de trabajo al que pertenece.
- Denominación y características esenciales.
- Tipo de puesto.
- Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.
- Retribuciones complementarias asignadas.



b) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizarán a través de la Relación de Puestos de Trabajo. Ésta será publicada, entregándose copia a los sindicatos con representación en el Ayuntamiento.

Las modificaciones a la Relación de Puestos de Trabajo deberán ser negociadas en la Mesa de Negociación.

2. La clasificación de puestos de trabajo deberá ser negociada en la Mesa de Negociación, con anterioridad a la aprobación de los presupuestos Municipales, en caso contrario, permanecerá vigente la del año anterior.
3. Corresponde a la Corporación Municipal aprobar anualmente, a través del Presupuesto, como documento anexo a él, la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 11. Consolidación de empleo temporal en fijo.

1. Durante el primer año de vigencia de este convenio se desarrollará un Programa de conversión de empleo temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar la solución al problema del empleo temporal
2. Para la consolidación del empleo temporal convirtiéndolo en fijo, en la medida en que los puestos de trabajo atiendan necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural se efectuará la transformación del empleo temporal en fijo mediante la creación de plazas de carácter laboral en aquellos sectores o áreas funcionales en los que esta medida pueda resultar adecuada. Estas plazas podrán crearse con el carácter de "a extinguir".
3. La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación y en los términos en los que se prevea, en su caso, conforme al acuerdo de Empleo Público de la Mesa Negociación del Ayuntamiento de Villalba de los Barros.
4. Al objeto de hacer efectivo lo dispuesto en este artículo, la Comisión Paritaria Mixta realizará un estudio de las tareas que se estén desarrollando con carácter temporal, con el fin de determinar cuales tienen el carácter permanente y proceder a la creación y consolidación de las mismas.

Artículo 12. Oferta pública de empleo.

1. El Ayuntamiento formulará su Oferta de Empleo Público, previa negociación con los sindicatos firmantes y ajustándose a los criterios fijados en las normativas básicas estatal o autonómica. En la misma se determinarán, tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que hayan de producirse en el correspondiente ejercicio a fin de su inclusión como vacante en la citada oferta

En las Ofertas de Empleo Público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad. El Ayuntamiento determinará los



sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

2. Toda selección de personal, deberá realizarse conforme a dicha Oferta, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica, mediante convocatoria pública a través de los sistemas de oposición libre, concurso-oposición o excepcionalmente concurso, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
3. Deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.
4. Los procedimientos de selección, cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
5. En todos los tribunales, órganos de selección de personal o comisiones de valoración, etc., estarán presentes las Organizaciones Sindicales representativas de este Ayuntamiento.

Los Órganos de Representación del Personal Laboral propondrán a la Corporación un representante, dicho miembro, que deberá ser de igual o superior nivel al de la plaza a cubrir, formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz pero sin voto.

6. El servicio de personal informará puntualmente a los Órganos de representación del Personal Laboral, de la composición nominal de los tribunales, de las pruebas de acceso, de las bases de la convocatoria y del lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.
7. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo de carácter eventual dará derecho a acceder a la función pública sin haber pasado por los cauces legalmente establecidos.

Artículo 13. Promoción interna.

Las partes firmantes de este convenio consideran que la promoción profesional constituye un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los trabajadores, además de un mecanismo de mejora y adaptación de la estructura de la Administración Local. De acuerdo con estos criterios para los años de vigencia del presente convenio se pactan las siguientes medidas concretas:

- a) El Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso de un grupo inferior a otro superior u otra categoría dentro del mismo grupo.
- a) Para tener acceso a promoción interna, los trabajadores deberán poseer la titulación exigida y una antigüedad mínima de 2 años en este Ayuntamiento.
- b) En los procesos de promoción interna, se eximirá a los aspirantes de la realización de aquellas pruebas de aptitud dirigidas a acreditar conocimientos de carácter general ya demostrados.

**Artículo 14. Carrera Administrativa.****1. Criterios de carrera aplicables al Grupo AP. Agrupaciones Profesionales:**

- a) Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna de los Empleados Públicos del Grupo AP en régimen de personal laboral, al Grupo o subgrupo C2 en las correspondientes tareas funcionales.
- b) La convocatoria de promoción del Grupo o Subgrupo AP al C2 se efectuará mediante concurso-oposición en los términos de la legalidad vigente en cada momento.
- c) En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad. En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente los conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas

2. Criterios de carrera aplicables al Grupo o Subgrupo C2:

- a) Las convocatorias de acceso a los cuerpos o Escalas del Grupo o Subgrupos C2 exigirán conocimientos y capacidades adecuadas a este nivel profesional y al área de actividad a que correspondan las plazas convocadas. Se procurará una mayor calificación y especialización de este grupo.
- b) El acceso al Grupo o Subgrupo C1, se llevará a cabo prioritariamente a través de la promoción desde el Subgrupo C2 de la correspondiente área de actividad o funcional. Los empleados públicos del Subgrupo C2 que carezcan de título de Bachillerato o equivalente, podrán participar en las convocatorias, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el Subgrupo C2 o de cinco años en el mismo más la superación de un curso específico de formación. El acceso de este curso se basará en criterios objetivos.
- c) La convocatoria de promoción del Grupo o Subgrupo C2 al C1 se efectuará por el sistema de concurso-oposición. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad. En la oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas al que pertenezcan las plazas.

3. Criterios aplicables al Grupo o Subgrupo C1:

- a) En una nueva estructura profesional, los trabajadores del Grupo o Subgrupo C1 deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva. La Corporación potenciará las acciones de formación para este grupo, limitándose paulatinamente los solapamientos profesionales, en cometidos y desempeño de puestos, con los trabajadores del Subgrupo C2. En los concursos en los que los trabajadores del Grupo o Subgrupo C1 compitan con otros del Subgrupo C2, se primará la pertenencia al grupo superior.
- b) En el contexto de un nuevo modelo de función Pública se considerará la posibilidad de que en la participación de los empleados públicos del Grupo o Subgrupo C1 , en



las convocatorias de acceso o promoción a cuerpos o escalas del Subgrupo A2 se supla la carencia del nivel de titulación correspondiente por la superación del nivel de cursos específicos impartidos o programados por institutos o Centros de Formación de la Administración Pública. Esta previsión no será de aplicación para el acceso a cuerpos o escalas en los que se precise un título académico para el ejercicio profesional o que pertenezcan a áreas funcionales en las que esta previsión no resulte adecuada.

4. Criterios de carrera aplicables al Grupo o Subgrupo A2

- a) Los trabajadores pertenecientes al Grupo o Subgrupo A2, en una nueva estructura profesional deberán constituir un sector del área profesional técnica y ejecutiva. Se definirán vías de promoción para acceder al sector dentro de esta área.
- b) En la corporación, y en consonancia con el punto anterior, se desarrollarán las siguientes acciones:
 - Se analizarán los puestos desempeñados por empleados pertenecientes al Subgrupo A2 a los que pueden acceder en consonancia con el Subgrupo A1, para determinar aquellos que deban adscribirse en exclusiva al Subgrupo A2.
 - Se tratará de analizar los puestos desempeñados por empleados del Subgrupo A2 en áreas especializadas para proceder a un tratamiento más idóneo de la carrera de los mismos.
 - Se limitarán progresivamente los solapamientos profesionales con el Subgrupo C1, tanto en cometidos como en desempeño de puestos.

5. Criterios aplicables al Grupo o Subgrupo A1:

- a) La administración local y las organizaciones sindicales coinciden en la conveniencia y oportunidad de estructurar un sector de personal directivo y una carrera directiva dentro de la Función Pública. Con esta medida se pretende aumentar el grado de profesionalización del área directiva de la administración local, y con ello los niveles de eficacia en su funcionamiento.

Artículo 15. Provisión de puestos de trabajo.

1. La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte del Ayuntamiento mediante publicación en el BOP, con comunicación a todos los Servicios, así como a todas las Organizaciones Sindicales representadas en este Ayuntamiento.
2. Los puestos de trabajo ofertados, contendrán al menos, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias que correspondan.



3. Los sistemas de provisión serán los siguientes:
 - a. Mediante convocatoria de concurso.
 - b. Mediante concurso-oposición.
 - c. Mediante oposición libre.
4. Aquellos puestos de trabajo incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo y que vayan a ser objeto de provisión, serán cubiertos por el siguiente orden:
 - a. Turno de traslados: podrán participar los trabajadores pertenecientes al mismo grupo de clasificación que el puesto y similar categoría o especialidad que el que se convoca y además reúna los requisitos exigidos en la relación de Puestos de Trabajo, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.
 - b. Turno de ascenso: podrán participar los trabajadores laborales que reúnan todos los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo y que tengan una antigüedad mínima de dos años, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.
 - c. Turno Libre: El personal de nuevo ingreso, ocupará las vacantes resultantes de los concursos para la provisión de puestos de trabajo, eligiendo el correspondiente destino, en función de la puntuación obtenida en el proceso selectivo y teniendo preferencia en dicha selección quienes hayan accedido por el turno de promoción interna.

Artículo 16. Registro General de Personal.

Todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Villalba de los Barros, se inscribirá en el registro del Personal del mismo y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a su carrera administrativa, conforme a la legislación vigente. A este registro tendrán acceso los interesados y sus representantes sindicales.

Artículo 17. Jornada Laboral.

1. La jornada será con carácter general de lunes a viernes. No obstante, se acomodará a las necesidades de cada Centro o Servicio.
2. El horario será el legalmente establecido para todo el personal al servicio del Ayuntamiento. Se descansará en fines de semana y para aquellos trabajadores que por su sistema de turno no sea posible, descansarán dos días de forma ininterrumpida y el 50 % de los fines de semana, en cómputo mensual. No obstante, la jornada laboral los trabajadores en el servicio de limpieza viaria será de lunes a sábado.
3. Para aquellos puestos de trabajo que tengan la jornada partida, podrá establecerse jornada intensiva de verano, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, ambos inclusive.



4. Con carácter particular aquellos/as empleados/as que desarrollen sus funciones a la intemperie tendrán un horario específico en los meses de verano, este horario será de 7,00 a 14,00 horas que serán de cumplimiento desde el 1 de junio al 30 de septiembre de cada año.
5. Para los empleados públicos con contrato a media jornada, cuyo puesto de trabajo tengan tales características particulares que no permitan desempeñar sus funciones en horario de mañana se establecerá el horario de tarde más conveniente.
6. Así mismo los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores o dependientes o personas con discapacidad podrán flexibilizar, en un máximo de dos horas la jornada de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
7. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto, con reserva del mismo.
8. Cualquier modificación en estos horarios deberá ser negociada por la Comisión Paritaria Mixta, así como el resto de los horarios especiales.

Artículo 18. Cómputo de jornada y horario.

1. El cómputo de jornada y horario, a efectos de control de cumplimiento y recuperación, se llevará a cabo de forma semanal.
2. A este fin se tendrá en consideración que cada día festivo coincidente con cualquiera de los días comprendidos de lunes a viernes reducirá la jornada anterior en siete horas y festivos en sábado en 4 horas.
3. Durante la jornada de trabajo se disfrutará de una pausa de 20 minutos que se computarán como tiempo efectivo de trabajo. Esta interrupción no podrá afectar a la normal prestación de los servicios, garantizándose en todo momento la presencia de, al menos el cincuenta por ciento de la plantilla de cada servicio o unidad administrativa, organizándose el personal por turnos, de forma que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos. En caso de media jornada o del turno de 4 horas en sábado no corresponde pausa alguna.

Artículo 19. Reducción de jornada.

1. El trabajador tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 24 meses, que podrá ser dividida a petición del interesado en dos fracciones de media hora cada una, o en una hora al inicio o al final de la jornada. En el supuesto de adopción legal de hijos menores de 24 meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones.
2. Los trabajadores/as que por razón de guarda tengan a su cargo directo a un menor de 12 años, incluidos los supuestos de adopción u acogimiento permanente o preadoptivo



o, alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con una incapacidad o minusvalía reconocida de más del 65 % que depende y requiere una dedicación especial y que no realice actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de un tercio o en la mitad, percibiendo el 75 % o el 60 % de sus retribuciones íntegras, respectivamente.

3. Así mismo los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores o dependientes o personas con discapacidad podrán flexibilizar, en un máximo de dos horas la jornada de trabajo.
4. La concesión de esta disminución de la jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción. Al margen de dicho horario, la realización de una segunda actividad requerirá el previo reconocimiento o autorización de compatibilidad.

Artículo 20. Calendario.

1. 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 del Ayuntamiento de Villalba de los Barros.
2. El Ayuntamiento aprobará cada año su calendario laboral y cuadro horario de los diferentes centros o servicios, de acuerdo con lo establecido en el presente convenio, previa negociación con los representantes de los trabajadores y antes del 31 de enero de cada año.

No obstante de no procederse a la aprobación del correspondiente calendario, será de aplicación directa el regulado en el presente convenio.

3. Hasta la aprobación del nuevo calendario anual será de aplicación el correspondiente al año anterior con las adaptaciones de fechas que resulten imprescindibles.
4. Los días 22 de mayo, 24 y 31 de diciembre serán festivos a todos los efectos. Cuando alguno de ellos coincida con sábado o domingo se acumularán a los días de asuntos particulares.
5. En las Fiestas Patronales de la localidad de Villalba de los Barros, 8 de septiembre, el día de la víspera (7 de septiembre), la jornada de trabajo terminará a las 12:00 h.

En la Feria de Agosto de la localidad de Villalba de los Barros, el día de la víspera de dicha festividad (Jueves de Feria), la jornada de trabajo terminará a las 12:00 h.

6. Cualquier modificación en los horarios establecidos en este convenio deberá ser negociada por la Comisión Paritaria Mixta, así como el resto de los horarios especiales.



7. Si algún trabajador no puede reducir las horas, podrá acumular las horas para disfrutarlas en días de descanso, cada 6 horas no disfrutadas se compensará con un día de descanso.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL

Artículo 21. Normas generales y comunes.

1. Los trabajadores laborales serán remunerados por el Ayuntamiento de Villalba de los Barros según los conceptos y las cuantías que determinen este convenio y en la RPT.
2. En su virtud, el personal laboral no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase. Tampoco podrá percibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes e informes.
3. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos del Ayuntamiento.
4. El personal laboral que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizado, solicite una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.
5. Para los años de vigencia del presente convenio y en lo referente a subida salarial se aplicarán los mismos incrementos retributivos que con carácter general se establezca en los Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de las negociaciones que tengan lugar sobre retribuciones.
6. En caso de incapacidad temporal por contingencias comunes, durante los tres primeros días, el personal de este Ayuntamiento disfrutará de un complemento retributivo del 50 % de las retribuciones. Asimismo, desde el cuarto día al vigésimo, ambos inclusive el complemento será del 75 % y desde el vigésimo primero en adelante el complemento retributivo será del 100 %.
7. En caso de accidente laboral y enfermedad profesional, se abonará el 100 % desde el primer día.

El descuento en nómina regulado en el párrafo anterior no será 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 incapacidad temporal.



Durante el tiempo de duración de la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica la prestación económica en la situación de incapacidad temporal alcanzará el límite máximo permitido por la legislación estatal del 100 % de las retribuciones desde el primer día del hecho causante.

No obstante, será de aplicación el Decreto 38/2013 de 19 de marzo, por el que se determina la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad laboral, contempladas en el Decreto-Ley 2/2012, de 8 de octubre, para la implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado, así como las posteriores mejoras o modificaciones de dicho Decreto.

Artículo 22. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones de los empleados públicos son básicas y complementarias.
2. Son retribuciones básicas:
 - a. Sueldo base.
 - a. Trienios.
 - b. Pagas extraordinarias.
3. Son retribuciones complementarias:
 - a. Complemento de destino.
 - a. Complemento específico.
 - b. Complemento de productividad.
 - c. Gratificaciones.
 - d. Carrera Profesional Horizontal.

Artículo 23. Sueldo Base.

El sueldo del personal laboral del Ayuntamiento de Villalba de los Barros, será el que determine para cada grupo de clasificación la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 24. Trienios.

1. Los trienios del personal laboral del Ayuntamiento de Villalba de los Barros, serán en la cuantía que se determine para cada grupo de clasificación, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.



2. Para el cálculo de los trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de personal laboral o contratado en régimen de derecho administrativo, así como de carrera, formalizado o no documentalmente.
3. Los trienios se reconocerán y devengarán por el Ayuntamiento automáticamente por el sólo transcurso del tiempo, sin necesidad de que medie solicitud del interesado.

Artículo 25. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe de una mensualidad completa cada una de ellas, y se devengarán junto con las mensualidades de junio y diciembre.
2. Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados no comprenda la totalidad de los seis meses, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente.
3. Excepcionalmente, antes del inicio de cada ejercicio presupuestario, de mutuo acuerdo entre el Ayuntamiento y el trabajador se podrá optar entre prorratear el abono de las pagas extraordinarias en las doce mensualidades anuales o abonarlas con las mensualidades de junio y diciembre.

Artículo 26. Complemento de destino.

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.
2. Los puestos de trabajo se clasificarán en los niveles especificados en la tabla siguiente, respetando los intervalos por cada grupo de clasificación:

GRUPO/SUBGRUPO/NIVEL:

A:- A1 Del 24 al 30 (ambos inclusive).

A2 Del 20 al 26 (ambos inclusive).

B:- Del 18 al 24 (ambos inclusive).

C:- C1 Del 16 al 22 (ambos inclusive).

C2 Del 14 al 18 (ambos inclusive).

AP:- Del 12 al 14 (ambos inclusive).

La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado o, en su caso, norma que los sustituya.

**Artículo 27. Complemento específico.**

1. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores, atendiendo a la normativa del ámbito laboral y los conceptos previstos en la Ley 30/1984 o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya (Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público).
2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.
4. Se establecen los siguientes criterios para asignar el complemento específico:
 - a. Responsabilidad.
 - b. Toxicidad, penosidad, peligrosidad.
 - c. Especial dificultad técnica
 - d. Trabajos en domingos y festivos.
 - e. La turnicidad.
 - f. La nocturnidad.
 - g. La jornada partida.
 - h. Dedicación e incompatibilidad.

Artículo 28. Complemento de Productividad.

El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo. Su cuantía se incrementará según el porcentaje que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 29. Horas Extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que se realicen fuera de la jornada de trabajo. Las horas extraordinarias se retribuirán con tiempo libre o económicamente.



1. Se compensarán en descanso de la forma siguiente:

- Una hora extraordinaria equivale a una y media hora en tiempo libre.
- Una hora extraordinaria festiva y/o nocturna dos horas en tiempo libre.

2. Se compensaran económicamente:

- Diurnas y días laborables: Salario hora normal + 50 %
- Nocturnas laborables, días de descanso y festivos, salario hora normal + 100 %
- Nocturnas días festivos o días de descanso, salario hora normal + 150 %

A estos efectos la hora normal se computará dividiendo las retribuciones totales anuales entre el total de horas anuales que debería trabajar según normativa aplicable.

Se considerará nocturnidad a efectos de abono de horas extraordinarias el horario comprendido entre las 22,00 y las 06,00 horas.

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias, sólo en casos excepcionales y de necesidad.

La retribución de las horas extraordinarias se hará de forma proporcional por cada hora o fracción.

El presente artículo no será de aplicación al personal que tenga asignado un complemento específico de mayor dedicación cuando el servicio extraordinario esté dentro del número de horas pactado, fuera de dicho cómputo si le será de aplicación. A tal fin la organización y racionalización del trabajo, planes de empleo y distribución de plantilla tenderá a restringir al máximo tanto el número de puestos de trabajo con complemento de mayor dedicación como los servicios extraordinarios en cierto modo previsibles.

Artículo 30. Retenes o guardias.

Se negociarán los servicios de retén o guardia en aquellos puestos de trabajo en que las circunstancias de los mismos así lo requieran. Las cantidades por retén o guardia semanal serán fijadas por la Comisión Paritaria Mixta, mediante acuerdo adoptado por unanimidad.

Artículo 31. Indemnizaciones por razón del servicio.

El personal laboral tendrá derecho a percibir en su caso las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos ocasionados por razón del servicio, previa autorización del Concejal Delegado responsable del Área, y a tal efecto se determinarán los conceptos siguientes:



1. Dietas.
2. Gastos de desplazamientos.
3. Indemnización por asistencia a tribunales de oposición o Comisiones de Valoración.
4. Indemnización especial.

1. Dietas.

Se entenderá por dietas la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originó la estancia y manutención fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo por razones del servicio encomendado.

- Dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual.
- Dieta reducida si se vuelve a pernoctar a la residencia habitual.

Las cuantías serán las fijadas en la legislación vigente, R.D. 461/2002, o norma que le sustituya.

2. Gastos de desplazamiento.

- Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al trabajador por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado.
- Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

3. Indemnizaciones por asistencia a tribunales de pruebas selectivas y comisiones.

- Las cuantías a aplicar serán las que marque la Ley para tribunal de oposición.

4. Indemnización especial.

- Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al trabajador por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se ocasionen por razón del servicio encomendado salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado público.
- La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponde a los Servicios de Personal tras examinar, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe de los correspondientes órganos del Ayuntamiento que deban informar, el Comité de empresa y/o Delegados de personal del Ayuntamiento.



CAPÍTULO IV

VACACIONES Y PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 32. Vacaciones.

1. Los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Villalba de los Barros tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicios o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.
2. Se disfrutarán de forma preferente dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, no obstante la mitad de ellas coincidirán en periodo estival, las modalidades que se pueden solicitar son las siguientes:
 - En períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos (si se opta por esta modalidad, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa).
 - Por quincenas, a estos efectos, será del 1 al 15 o del 16 al 30 / 31 de cada mes.
 - Por meses naturales.
3. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:
 - Quince años de servicio, Veintitrés días hábiles.
 - Veinte años de servicio, Veinticuatro días hábiles.
 - Veinticinco años de servicio, Veinticinco días hábiles.
 - Treinta o más años de servicio, Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.
4. Con objeto de que el Ayuntamiento pueda llevar a cabo la adecuada organización de los servicios en armonía con el derecho al disfrute de las vacaciones anuales, el personal laboral a su servicio formularán su petición anual de vacaciones al Sr. Alcalde o Concejal Delegado de Personal antes del 30 de abril de cada año salvo que en aquella se incluyeran periodos vacacionales anteriores al día 1 de junio o posteriores al 30 de septiembre, en cuyo caso la petición se realizará con una antelación mínima de diez días respecto a la fecha prevista para su inicio.

Antes del 15 de mayo se confeccionará y expondrá el calendario vacacional correspondiente a los meses de verano.



En el caso de que, por necesidades del servicio, y siempre requerido por el Sr. Alcalde o por el Delegado de Personal, las vacaciones no se disfrutarán en el periodo señalado para ello en el plan de vacaciones anual, o bien sean interrumpidas para su disfrute, éstas se prorrogarán en dos días más.

5. Los trabajadores acogidos al presente convenio podrán voluntariamente permutar hasta quince días de sus vacaciones con un compañero de la misma categoría, comunicándolo al Ayuntamiento con diez días de antelación al disfrute de las mismas.
6. Si en el momento de iniciar el periodo vacacional, el trabajador acogido a este régimen se encontrara en situación de baja por enfermedad o incapacidad temporal debidamente justificada, se autorizará el cambio de fecha de su disfrute previa solicitud del trabajador, siempre que se pretenda disfrutar dentro del año natural correspondiente y, en todo caso, antes del 15 de enero del año siguiente. Si durante el periodo vacacional le sobreviniese al trabajador una situación de baja o incapacidad temporal debidamente justificada, no se computarán como disfrute de vacaciones los días que dure dicha situación, lo cual deberá ser comunicado al Ayuntamiento. Los días de vacaciones que queden pendientes se podrán disfrutar al finalizar la situación de baja o incapacidad temporal o cuando el trabajador lo solicite.
7. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado a los permisos contemplados en el artículo 33.2, párrafo 6 y 7 del presente convenio aún cuando hubiera finalizado el año natural a que tal periodo correspondiera.
8. El empleado público que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro de un año, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.
9. En caso de que el empleado público cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiera disfrutado las vacaciones que le correspondiese, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el tiempo trabajado dentro del año. Así mismo, en caso de fallecimiento, se le incluirán a efectos de liquidación, todos los días acumulados por los que el ayuntamiento fuera deudor del trabajador.

Artículo 33. Permisos y licencias retribuidas.

Los trabajadores laborales podrán disfrutar de los permisos y licencias siguientes:

33.1. Licencias.

1. Por razón de matrimonio o pareja de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de



Extremadura o equivalente, tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores, en todo o en parte, al día en que se celebre el matrimonio o se produzca la inscripción. Se podrá acumular el periodo vacacional no disfrutado a la licencia por razón de matrimonio o pareja de hecho.

Por matrimonio o pareja de hecho de parientes en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales, coincidiendo uno de ellos con el día del matrimonio o inscripción.

2. Con objeto de facilitar la formación profesional y el desarrollo personal, podrán concederse en los siguientes supuestos:

b.1. Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que exista informe favorable del concejal delegado en que preste sus servicios el trabajador. Si dicha licencia se concediese por interés propio de la Administración, el trabajador tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones.

b.2. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas obligatorias de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como para asistir a las pruebas selectivas para el ingreso o provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el trabajador tendrá derecho a licencia retribuida durante los días de celebración de los mismos.

b.3. 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 la Administración Pública y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo que ocupe, esta licencia será con carácter retribuido y estará condicionada a las necesidades del servicio.

b.4. 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.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por los centros oficiales de formación para empleados públicos dependientes de la Administración Autonómica o de la Diputación Provincial de Badajoz, destinados a mejorar la capacidad profesional, el reciclaje o la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, así como los cursos organizados por los promotores previstos en el marco de los acuerdos de formación continua, tendrá la consideración a todos los efectos de tiempo efectivo de trabajo.

3. Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento, sea cual sea su régimen de previsión o Seguridad Social, disfrutarán de licencia por enfermedad, cuando se encuentren en situación de baja por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y presenten el correspondiente parte de baja y los sucesivos de confirma-



ción, en su caso, expedidos por el facultativo competente. Este apartado será de aplicación únicamente a los trabajadores laborales de carácter fijo o laborales temporales con duración de contrato igual o superior al año.

4. Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos o para ambos, la madre tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe preceptivo y favorable de los Servicios de Salud y Riesgos Laborales.
5. Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de licencia para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinen en la normativa vigente sobre esta materia.

33.2. Permisos.

1. Por nacimiento o adopción de un hijo, acogimiento permanente o preadoptivo el cónyuge tendrá derecho a quince días.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 2 horas diarias, mientras el hijo permanezca hospitalizado.

2. Permiso por paternidad. El trabajador podrá disfrutar de un permiso por paternidad de quince días por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. Podrá disfrutar de este permiso el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, decisión administrativa o judicial de acogimiento o adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en el artículo 33.2 (párrafo 6 y 7).

Por la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo, cinco días natural ampliables en dos si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia habitual del empleado.

3. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y por hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al familiar enfermo, el trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos:
 - a) De cinco días naturales, por el fallecimiento intrauterino de un hijo (sea aborto o muerte fetal tardía) de manera espontánea o por la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo.
 - b) De cinco días naturales, cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, hermanos, cónyuge o pareja de hecho, ampliable en dos días si el hecho se produce fuera de la localidad en la que se reside.



- c) De dos días naturales, cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable en dos días cuando el hecho se produce fuera de la localidad en la que se reside.
- d) De un día natural, en los supuestos de fallecimiento de familiares en tercer grado de consanguinidad o afinidad que se ampliará en un día cuando el hecho se produce fuera de la localidad en la que se reside.

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 trabajador y su disfrute se realizará de forma continuada y sin interrupción hasta completar los días que pudieran corresponderle.

Con carácter excepcional este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de accidente o enfermedad o accidente muy grave de familiar de primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho cuando se requiera una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que el empleado público haya agotado el número de días de permiso por asuntos particulares.

- 4. Por hospitalización de familiares de primer o segundo grado de consanguinidad y afinidad, dos días y un día respectivamente, en situaciones no incluidas en el apartado anterior, que se ampliarán en dos días más si el hecho se produjera fuera de la localidad en la que reside el trabajador.
- 5. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, ampliable en dos días más si el traslado se produce fuera de la localidad en la que se reside.
- 6. Para cumplir deberes inexcusables de carácter público o personal, el tiempo indispensable para atenderlos.
- 7. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá



computarse, a instancia de la madre o, en su defecto del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

8. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección de la trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores (mayores de seis años de edad), cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso por maternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán verse obligados a realizar servicios extraordinarios que impliquen la ampliación de la jornada laboral, a excepción de los estrictamente necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

9. En los casos de adopción Internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular al final del mismo el periodo anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda, quedando sujeta dicha posibilidad a las necesidades del servicio.

10. A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de seis días de permisos por asuntos particulares por año de servicio o por fracción correspondiente por servicios prestados. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán hacer uso de estos días a su conveniencia, previa autorización del Sr. Alcalde o Concejal Delegado de Personal. Estos días de permiso podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a media jornada al inicio o al final de la misma, a solicitud del trabajador acogido a este convenio.

Además de los días establecidos en este punto se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.



Cuando no sea posible disfrutar del citado permiso antes del 31 de diciembre, podrá concederse hasta el día 31 del mes de enero siguiente.

11. Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho remuneración, previa justificación de la necesidad de la realización de dichos exámenes y técnicas dentro de la jornada de trabajo. Las parejas de estos trabajadores también tendrán derecho a acompañar a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
12. Los trabajadores podrán ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de 16 años o a las personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral. Los trabajadores deberán justificar las circunstancias de la urgencia y la necesidad de la ausencia en el tiempo solicitado en razón de las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria. En el caso de que el padre y la madre fueren empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Villalba de los Barros sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
13. Los trabajadores laborales que tuvieran a su cargo hijos discapacitados podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
14. Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que resulten aplicables.

Justificación.

1. En todos los casos, deberá justificarse debidamente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias correspondientes.
2. Para el disfrute de todas las licencias relacionadas, será necesario solicitarlo por escrito en el modelo oficial, con al menos 5 días de antelación a la fecha del permiso, al objeto de prever la necesidad del servicio, excepto en aquellos casos en los que por la urgencia del asunto sea absolutamente imposible. La licencia o permiso se entenderá concedida o denegada cuando el interesado tenga en su poder la resolución firmada por el Concejal Delegado. Si transcurridos 3 días naturales desde su solicitud no se hubiese comunicado al trabajador la resolución, se entenderá concedida la licencia o el permiso.



3. El trabajador 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 particulares, en el momento de solicitarlo o posteriormente, a la mayor brevedad posible. En caso de no justificarlo se entenderá automáticamente denegada, pasándose a considerar los días disfrutados como asuntos particulares o bien descontando su importe del sueldo del mes.

Artículo 34. Servicios especiales.

1. Los empleados públicos pasarán a la situación de servicios especiales:
 - a. Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos, Entidades Públicas extranjeras o en Programas de cooperación internacional.
 - b. Cuando adquieran la condición de laboral al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.
 - c. Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por laborales o empleados públicos.
 - d. Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponde a las Cámaras.
 - e. Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.
 - f. Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.
 - g. Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas. Cuando no las perciban será optativo por parte del trabajador.
 - h. Cuando desempeñen cargos de Diputados Provinciales.
 - i. Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusivas en otras Corporaciones Locales.
 - j. Cuando presten servicio a los Gabinetes de Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.
 - k. Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.
 - l. Todos aquellos empleados públicos que por cualquier circunstancia se vieran obligados a cumplir condena, tiempo que hayan permanecido en tal situación, a todos los efectos, se les computará como activo.



- m. Cuando ostenten la condición de comisionados parlamentarios o adjuntos éstos, de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/1985, de 6 de noviembre, de prerrogativas y garantías de las figuras similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración y coordinación de las mismas.
 - n. Cuando ostenten cargos representativos provinciales o regionales en sindicatos y partidos políticos.
2. A los empleados públicos que se hallen en situación de servicios especiales se les reservará la plaza y destino que ocupasen.

Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los empleados públicos en situación de servicios especiales podrán ser desempeñados entre tanto, bien en Comisión de Servicios especiales o bien por un trabajador contratado temporalmente.

A los empleados públicos en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y premios extraordinarios. Quienes pierdan la condición, en virtud de la cual fueran declarados en la referida condición, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de 30 días, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día que perdieron aquella condición.

Artículo 35. Excedencias.

Excedencia voluntaria.

Podrá concederse a los empleados públicos cuando lo soliciten por interés personal. Esta excedencia no podrá declararse hasta haber completado el empleado dos años de servicio efectivo desde que accedió al cuerpo o escala desde su reingreso al servicio activo y en ella no podrá permanecer más de diez años continuados ni menos de dos. Si solicitado el reingreso no se concede éste por falta de puestos vacantes con dotación presupuestaria, continuará en la situación de excedencia voluntaria por interés particular hasta que se produzca la misma. No podrá otorgarse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará en todo caso subordinada a la buena marcha del servicio.

1. Excedencia por incompatibilidad, cuando los trabajadores fijos se incorporen o accedan a otra categoría profesional, o adquieran la condición de empleado público de cualquier administración. El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de ascensos ni antigüedad.
2. Excedencia para el cuidado de hijos. El personal laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Cuando el



padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Los trabajadores en esta situación, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince; a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquier Administración Pública o fuera de ella.

En la situación de excedencia voluntaria, los trabajadores no devengarán retribuciones ni les será computable el tiempo a efectos de promoción, trienios, antigüedad, derechos pasivos y premios extraordinarios.

El reintegro al servicio activo procedente de esta situación se solicitará antes de la fecha de finalización del periodo máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de que desaparezca la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

En tanto se produzca la vacante de su puesto, el trabajador con excedencia voluntaria podrá optar por ocupar un puesto de inferior categoría.

Excedencia forzosa

Serán declarados en excedencia forzosa los trabajadores fijos, en los supuestos previstos en la Ley de Función Pública de Extremadura para la declaración de la situación de servicios especiales. Esta situación dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que se permanezca en ella a efectos de antigüedad.

Los trabajadores en expectativa de destino percibirán las retribuciones básicas, el complemento de destino, el complemento específico del puesto que desempeñaba al pasar a esta situación. El periodo máximo de duración de esta situación será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa.

Los trabajadores declarados en situación de suspensión firme, que no tengan reservado puesto de trabajo, soliciten el reintegro y no se les conceda en el plazo de seis meses contados a partir de la extinción de responsabilidad penal o disciplinaria, en los términos establecidos en el artículo 22 del reglamento de situaciones Administrativas de los Empleados públicos de la Administración del Estado.

CAPÍTULO V

DERECHOS SOCIALES

Artículo 36. Garantías.

1. Por el Ayuntamiento se designará a su cargo la defensa del trabajador que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas salvo en los casos en que se reconozca en sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, así mismo, salvo renuncia expresa del



trabajador al ser el Ayuntamiento el demandante. Para este fin el Ayuntamiento podrá suscribir un seguro de responsabilidad civil.

2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales contempladas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo.
3. El Ayuntamiento garantiza la adscripción del trabajador que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador, manteniendo las retribuciones anteriores.
4. El Ayuntamiento garantizará que si por causa de fuerza mayor, lluvia, nieve, etc., no pudiera seguirse desarrollando las labores de los distintos trabajos al aire libre, se proporcionarán otras labores en sitio cubierto, caso de no haberlo, esta jornada laboral se dedicará a formación.
5. Además del reconocimiento médico de ingreso los trabajadores podrán someterse a reconocimiento médico anual, cuyo resultado se pondría en conocimiento del propio trabajador y del Ayuntamiento. A este último solamente en lo relativo a la aptitud o no para desempeñar su puesto de trabajo o por el riesgo de contagio a juicio de la autoridad médica. Si como consecuencia del mismo se descubriese en algún trabajador enfermedad que lo incapacitara para el desarrollo normal de sus funciones, la corporación, de mutuo acuerdo con el empleado, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo de nivel profesional similar al que viniera desempeñando y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer.
6. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a que se le encomienden tareas no perjudiciales con su estado si las funciones que desempeñan representan un riesgo para su salud.

Artículo 37. Prestaciones no salariales.

1. Por enfermedad o accidente, el Ayuntamiento en virtud de este convenio queda obligado a contratar un seguro de vida con una entidad aseguradora a favor de los empleados acogidos a este régimen. Dicha póliza será pagada íntegramente por la corporación y garantizará la cobertura tanto de los riesgos naturales como por accidente de muerte, invalidez permanente o absoluta por una cantidad de treinta y tres mil euros (30.000 €) por cada trabajador en ambas circunstancias.
2. El ayuntamiento de Villalba de los Barros se hará cargo de todos los gastos, ocasionados durante el trabajo y originado por el mismo, de las prendas o enseres personales de los trabajadores.

Artículo 38. Anticipos.

1. Todos los trabajadores laborales fijos tendrán derecho a solicitar, para caso de necesidad acreditada, un anticipo sin interés de hasta dos mensualidades.



2. La contestación al interesado se hará en los 30 días siguientes a la entrada en registro de dicha solicitud.
3. Ningún trabajador que haya obtenido un anticipo podrá solicitar otro si no ha abonado aún el primero.
4. El reintegro se efectuará en cuotas fijas mediante descuento en nómina en un periodo máximo de doce mensualidades o en las que resten hasta finalizar el contrato para el caso de ser menos. No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste. En este caso deberán ponerlo en conocimiento de los servicios económicos que le indicarán el procedimiento a seguir para su devolución.

Artículo 39. Servicios auxiliares.

Todos los trabajadores laborales fijos pasarán a servicios auxiliares, siempre que ello sea posible y las necesidades lo permitan, al cumplir una de las siguientes condiciones:

1. Por enfermedad o incapacidad temporal o definitiva para el servicio activo, siempre que haya sido declarado no apto por el tribunal médico.
2. Por edad, voluntariamente, a partir de los 55 años. La plaza que quede vacante se incluirá en el ejercicio siguiente en la Oferta Pública de Empleo.

Todos los trabajadores que bajo estas condiciones pasen a servicios auxiliares conservarán las mismas retribuciones básicas y complemento de destino. Las demás complementarias serán las que correspondan al nuevo puesto que ocupe.

3. La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, densidad o esfuerzo, se le encomienden funciones acordes con su estado.
4. El Concejal Delegado de Personal, cada vez que se produzca un cambio de estas características, informará a la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VI**FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL****Artículo 40. Formación profesional.**

La formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, por lo que el Ayuntamiento:

1. Concederá las siguientes licencias retribuidas de estudio:
 - De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 40 horas/año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional.



- Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine el Ayuntamiento.

Los trabajadores que cursen estudios en centros de enseñanza o cursos de formación reglada, tendrán prioridad de elección de horario y turno de trabajo para compaginar con los estudios.

2. Se concederán las siguientes licencias no retribuidas:

- a. De formación sindical. Los representantes sindicales tendrán derecho a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose este tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales.
- a. Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier afiliado o inscrito a cualquier sindicato, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenezca.

La participación en los cursos de formación se hará previa solicitud por el trabajador y se seleccionará a los participantes en los mismos mediante concursos de méritos. Los participantes en los cursos mantendrán su situación de servicio activo y tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan de convenio con la normativa aplicable de carácter general.

3. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes competencias en el área de formación:

- a. Proponer acciones formativas.
- a. Elaborar los objetivos del plan de formación.
- b. Aprobar el plan de formación y su seguimiento.
- c. Realizar la selección de los participantes a los cursos.
- d. Distribuir los recursos y control de los mismos.
- e. Marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje o reconversión.

4. El Ayuntamiento homologará directamente cualquier curso de planes de formación continua de otras Administraciones Públicas.

Artículo 41. Promoción profesional.

- 1. Todos los trabajadores laborales fijos del Ayuntamiento de Villalba de los Barros poseerán un grado personal adquirido por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o durante tres con interrupción. Si



durante el tiempo en el que el trabajador desempeña un puesto se modifica el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

2. Cuando un trabajador laboral fijo obtenga destino de nivel superior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en el nuevo destino será computable para la referida consolidación, si así lo solicita.
3. La adquisición y cambios de grado se inscribirán en el Registro General de Personal del Ayuntamiento.
4. En ningún caso podrán desempeñarse puestos de trabajo no incluidos en niveles del intervalo correspondiente a cada grupo o escala.
5. Los trabajadores podrán acceder a cualquier puesto de trabajo de nivel superior incluido dentro del intervalo de niveles asignados a su grupo.
6. Los cursos de formación que se habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en los intervalos de niveles asignados a cada cuerpo o escala serán convocados por la Corporación, con la periodicidad que demanden las necesidades de los servicios.

CAPÍTULO VII SALUD LABORAL

Artículo. 42. Salud Laboral.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y de su salud en el trabajo y el Ayuntamiento tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos. A este fin, se estará a lo que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus desarrollos o bien, la normativa que, en su momento haya en vigor.

Artículo 43. Comité de Salud y Seguridad Laboral. Funciones y composición.

Conforme la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus desarrollos o bien, la normativa que, en su momento haya en vigor.

Artículo 44. Uniformes de trabajo.

El Ayuntamiento proveerá al personal laboral que tenga una contratación igual o superior a seis meses del vestuario apropiado a aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran. El vestuario será de obligado uso durante la jornada de trabajo.

Se proporcionarán los utensilios necesarios de trabajo (guantes, botas, etc.), a todos aquellos puestos que para el desarrollo de sus funciones así lo necesiten. Cuando este material se



deteriore y siempre con su presentación para justificar tal evento, se les proporcionará nuevo material, salvo en los casos de dolo o negligencia del propio trabajador.

Se establece con carácter general la entrega de dos uniformes, uno de verano y otro de invierno. Se tenderá a la unificación de los uniformes por categorías en color y forma.

El vestuario se considerará, a todos los efectos, un bien propiedad del Ayuntamiento.

Personal de Obras y Servicios:

Invierno:

- Una cazadora o prenda de abrigo
- Dos camisas m/l
- Dos pantalones
- Un par de zapatos

Verano:

- Dos camisetas m/c
- Dos pantalones
- Una gorra

Personal de Limpieza y Auxiliares de Ayuda a Domicilio:

- Dos batas
- Un par de zuecos

Artículo 45. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los Centros de Trabajo y vehículos del Ayuntamiento, habrá como mínimo un botiquín debidamente provisto, velando por ello el Comité de Salud Laboral.

CAPÍTULO VIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 46. Derechos sindicales.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de la Libertad Sindical y la Ley Orgánica de Órganos de Representación, las Centrales Sindicales firmantes de este Acuerdo o que se adhieren al mismo y los Órganos de Representación y Negociación tendrán los derechos que se exponen en los artículos siguientes.

**Artículo 47. Delegados de Personal.**

1. Son los órganos representativos y colegiados de todos los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto de sus afiliados.
2. Serán objeto de negociación por los Órganos de Representación del Personal, las Materias establecidas en la normativa vigente.
3. Los Órganos de representación del Personal recibirán información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de Personal del Ayuntamiento.
4. Los Delegados de Personal recibirán de la Corporación el Presupuesto y la memoria anual.
5. Los Delegados de Personal emitirán informe no vinculante a solicitud del Ayuntamiento sobre las siguientes materias:
 - a. Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - a. Planes de formación profesional.
 - b. Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
6. Los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
7. Los Delegados de Personal tendrán conocimiento y serán oídos en las siguientes cuestiones y materias:
 - a. Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - a. Régimen de permisos, vacaciones y licencias ya establecido en el presente convenio.
8. Los Delegados de Personal conocerán, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
9. Los Delegados de Personal vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo y ejercerán, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
10. Los Delegados de Personal vigilarán y controlarán las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.
11. Los Delegados de Personal participarán en la gestión de obras sociales para el Personal establecidas en el Ayuntamiento.
12. Los Delegados de Personal colaborarán en el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.



13. Los Delegados de Personal informarán a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

14. Se reconoce a los Delegados de Personal colegiadamente por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar como interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los Delegados de Personal y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado, entregado por el Ayuntamiento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

15. Los informes que deban emitir los Delegados de Personal a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de 10 días.

16. El Ayuntamiento habilitará a los órganos de Representación del Personal independientemente un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, según la disponibilidad existente.

Asimismo autorizará a sus miembros el uso de las fotocopiadoras del Ayuntamiento y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, con el visto bueno previo del Concejal Delegado de Personal o Jefe del Centro o del Servicio.

17. Se les entregará una copia básica de los contratos celebrados por el Ayuntamiento.

Artículo 48. Garantías.

Los Delegados de Personal como Representantes legales de los Empleados Públicos, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas, de las siguientes garantías y derechos.

a. El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.

a. La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o Sindicales.

b. Ser oídos los Delegados de Personal en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante los tres años inmediatamente posteriores sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

c. Según la normativa vigente y con respecto a las últimas elecciones sindicales se establece un crédito de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo, retribuidas como de trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:

— Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación, siempre que sea en reuniones conjuntas.



- Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal o en el registro general del Ayuntamiento de la comunicación con una antelación a su uso de dos días laborables, salvo imposibilidad manifiesta.
 - Los Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a los servicios de Personal, a su acumulación, a favor de otro delegado de personal de su misma candidatura.
- d. No ser trasladados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los tres años siguientes de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación, siempre que el traslado o la sanción se basen en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

Artículo 49. Secciones Sindicales.

Las secciones sindicales que serán únicas a todos los efectos, quedarán constituidas por dos Delegados Sindicales por cada una de las Organizaciones sindicales firmantes de este convenio.

Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

1. La Corporación pondrá a su disposición un tablón de anuncios.
2. Podrán participar en la negociación colectiva.
3. Representar y defender a los intereses del Sindicato al que representa y de los afiliados del mismo en el Ayuntamiento y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Corporación.
4. Asistir a las reuniones del órgano de Representación o Delegados de Personal, así como a las de Comité de Seguridad y Salud y de la Comisión Paritaria Mixta, con voz pero sin voto.
5. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del órgano de Representación de convenio con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Acuerdo al órgano de Representación.
6. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
7. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - Acerca de las sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - En materia de reestructuración de Plantillas, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando reviste carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente los intereses de los trabajadores.



— La implantación o revisión de sistemas de organización y cualquiera de sus posibles consecuencias.

8. Asimismo las Secciones Sindicales dispondrán de 15 horas anuales para la realización de sus reuniones propias. El órgano de Representación podrá convocar reuniones de centro de trabajo o del conjunto de los trabajadores del Ayuntamiento, por un tiempo máximo de 15 horas anuales, debiendo realizar estas reuniones dentro de la jornada de trabajo, y siempre al inicio o fin de la misma.

Para la celebración de las reuniones antes referidas, bastará el simple preaviso por escrito con una antelación de 24 horas, señalándose el lugar y la hora de la celebración, la firma y los datos de algunos de los convocantes acreditados, quienes se responsabilizarán de la marcha de las mismas.

Artículo 50. Asambleas Generales.

1. Están legitimados para convocar asambleas de carácter general para todos los empleados públicos:
 - a. Las organizaciones sindicales representativas del Ayuntamiento, directamente o a través de los delegados sindicales.
 - b. El Comité de Empresa y Delegados de Personal.
 - c. Los Trabajadores del Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 40 %.
2. Serán requisitos para convocar una Asamblea General los siguientes:
 - a. Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborales.
 - b. Señalar día, hora y lugar de celebración.
 - c. Indicar el orden del día.
 - d. Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.
3. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea General, el órgano competente de la Corporación no efectuase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin requisito posterior.
4. Los convocantes de la asamblea serán responsables del normal desarrollo de la misma.
5. Sólo se concederán autorizaciones de Asambleas Generales en horas de trabajo hasta un máximo de 20 horas anuales en cada centro de trabajo, asegurando los servicios mínimos de cada Departamento o Servicio.



CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por el Ayuntamiento de Villalba de los Barros en los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme a la graduación de las faltas y sanciones que se fijan a continuación.

Las faltas que puedan cometer los trabajadores con ocasión o como consecuencia de su trabajo pueden ser: leves, graves o muy graves.

Artículo 52. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. La incorrección con sus superiores, compañeros, subordinados o personas con las que tenga relación en su cometido laboral o altercados con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.
2. El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
3. La no comunicación en su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas, así como la no justificación de la incapacidad temporal de conformidad con la normativa vigente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique.
5. El descuido en la conservación de locales, enseres, bienes encomendados por razón del servicio, útiles de trabajo y documentos de los Centros donde se realice el trabajo, siempre que no se causen graves perjuicios.
6. La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.
7. El incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que no afecte a la seguridad y a la salud del propio trabajador, de otros trabajadores o de otras personas.

Artículo 53. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la Administración. Cuando las órdenes sean relativas a funciones



distintas a las propias del puesto de trabajo se pedirán por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.

2. La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cinco días al mes.
3. La no asistencia al trabajo durante tres días al mes sin causa que lo justifique.
4. El abandono del trabajo sin justificación.
5. La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica competentes o por los de la Empresa, en su caso.
6. La comisión de tres faltas leves durante un trimestre.
7. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.
8. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
9. La grave desconsideración con los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o con los ciudadanos con los que mantenga relación en el ejercicio de sus funciones.
10. Conductas graves que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
11. La falsedad o simulación de datos facilitados a la Administración.
12. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales cuando del mismo puedan derivarse riesgos o daños para el propio trabajador, otros trabajadores u otras personas.
13. Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
14. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
15. Causar daños graves, por negligencia o mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del servicio, útiles de trabajo o documentos de los servicios de la Junta de Extremadura, así como la falta de uso o incorrecta utilización del material encomendado.
16. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.



17. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
18. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
19. La grave perturbación del servicio.
20. El atentado grave a la dignidad del Personal Funcionario o de la Administración.
21. La grave falta de consideración con los/as administrados/as.

Artículo 54. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.
2. Más de tres faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. La comisión de tres faltas graves en un trimestre.
4. El abandono del servicio.
5. Los malos tratos físicos a los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o al ciudadano.
6. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen grave perjuicio a la Administración o a la ciudadanía.
7. La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.
8. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
9. Conductas muy graves que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.
10. La simulación de enfermedad o accidente que den lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica competentes o por los de la empresa, en su caso.
11. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
12. El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.



13. Causar daños muy graves, con mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del servicio, útiles de trabajo o documentos pertenecientes al Ayuntamiento de Villalba de los Barros.
14. La disposición, tanto de equipos y medios materiales como de personas, para uso particular o ajeno al servicio o a las obligaciones laborales del trabajador.
15. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
16. La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
17. La participación en huelgas a quienes lo tengan expresamente prohibido por la Ley.
18. El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.
19. La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.

Artículo 55. Procedimiento.

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

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

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

Artículo 56. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Apercibimiento verbal o por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta cuatro días.
2. Por faltas graves:
 - Apercibimiento por escrito.



- Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a tres meses.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso por tiempo de un año.

3. Por faltas muy graves:

- Apercibimiento por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de cinco meses a dos años.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso por tiempo de dos años.
- Traslado forzoso sin indemnización.
- Despido.

4. Todas estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.

5. Las sanciones se darán a conocer por escrito, excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales. Se hará constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción, comunicándose también a los representantes de los trabajadores.

Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente, sin perjuicio de su impugnación cuando proceda legalmente.

6. La sanción por falta grave o muy grave exigirá la incoación de expediente, que se comunicará al interesado en el momento de su inicio garantizando el trámite de audiencia.

7. En los supuestos de faltas muy graves, la autoridad que acuerde incoar el expediente podrá establecer la suspensión cautelar de empleo y sueldo del interesado hasta tanto se resuelva el mismo.

Artículo 57. Prescripción de faltas y sanciones.

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

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

**Artículo 58. Cancelación de faltas y sanciones.**

El Empleado público podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplida la sanción impuesta y hubieran transcurridos 6 años para las muy graves, 2 años para las graves y 6 meses para las leves.

La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el empleado público vuelve a incurrir en falta.

En este caso los plazos de cancelación serán el doble que los señalados en el apartado anterior.

El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el Empleado público sancionado/a, invocando el derecho que se contiene en el presente convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Disposición adicional primera.**

1. Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los empleados públicos, ha de entenderse, referido también a los parientes por afinidad, y siempre según el siguiente cuadro:

PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO	TERCER GRADO
Padre	Abuelo/a	Bisabuelo/a
Madre	Hermano/a	Tío/a
Hijo/a	Nieto/a	Sobrino/a - Biznieto/a

2. Se entenderá por cónyuge la persona a quien el trabajador se haya ligado de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con certificado de convivencia, a los efectos oportunos.
3. Análogamente se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984, de 1 de febrero, y O.M. de 8 de marzo de 1984, o cualquier otra norma que los modifique o sustituya, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Disposición adicional segunda.

El Ayuntamiento entregará copia del presente convenio a todos los empleados públicos que figuren en plantilla, y a los de nuevo ingreso en la toma de posesión.

***Disposición adicional tercera.***

Los representantes sindicales, miembros de la Comisión Paritaria Mixta y la Corporación negociarán los fondos Adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia de este convenio.

Disposición adicional cuarta.

La Corporación determinará cada año en los Presupuestos municipales una cuantía pecuniaria destinada a estos fines. En el caso de que no existan recursos suficientes para cubrir las ayudas concedidas en una anualidad, éstas se abonarán en el ejercicio siguiente con cargo al presupuesto y siempre dentro del primer trimestre.

Disposición adicional quinta.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los/as trabajadores/as y Ayuntamiento, se someterá a los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del servicio regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes el referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga al Ayuntamiento, Personal Representante de los trabajadores y personal trabajador, a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de negociación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los/as firmantes de este Acuerdo se comprometen también a impulsar y fomentar.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS***Disposición transitoria primera.***

Ningún Empleado Público a partir de la entrada en vigor del presente convenio, puede quedar perjudicado económicamente o laboralmente con respecto a la situación anterior a la aprobación del citado convenio.

Disposición derogatoria.

Quedan derogados cuantos convenios, disposiciones, reglamentos o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente convenio.



DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura".

En la localidad de Villalba de los Barros, el día 30 de noviembre de 2015, por el Ayuntamiento de Villalba de los Barros, por el Delegado de Personal y por la Federación de Servicios Públicos de UGT se firma el presente texto.

Por el Ayuntamiento de Villalba de los Barros, D. Pedro Santos Redondo Alcalde de Villalba de los Barros,

Delegado Personal: D. Hilario Román Sánchez.

Por la FSP-UGT de Extremadura, D. Juan Carlos Matías Sánchez.

• • •

