



*RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2022, 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 por el que se regulan las condiciones de trabajo entre el personal laboral del Ayuntamiento de Valverde de Leganés y su organismo autónomo Centro Especial de Empleo.*  
(2022062869)

Visto el texto del Convenio Colectivo por el que se regulan las condiciones de trabajo entre el personal laboral del Ayuntamiento de Valverde de Leganés y su organismo autónomo Centro Especial de Empleo” –código de convenio 0610042142022- suscrito con fecha 19 de abril de 2022, de una parte, por representantes del Ayuntamiento, y de otra, los Delegados/as 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, 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, 22 de septiembre de 2022.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VALVERDE DE LEGANÉS Y SU ORGANISMO AUTÓNOMO CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales.**

**Artículo 1. Objeto y ámbito personal.**

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Valverde de Leganés y el personal laboral a su servicio independientemente de la modalidad contractual que les vincule. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento incluidos sus organismos autónomos, sociedades mercantiles, fundaciones y patronatos.

Los contratos sujetos a programas, convenios o subvenciones de la Junta u otras Administraciones Públicas, se regirán en cuanto al proceso de selección, contratación y retribuciones por lo recogido en la normativa que regule dichos programas, convenios o subvenciones.

**Artículo 2. Ámbito funcional.**

Este Convenio se concierta entre el Ayuntamiento de Valverde de Leganés y las centrales sindicales que ostentan representación en el Ayuntamiento de Valverde de Leganés, de conformidad con la legitimación prevista en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

1. Este Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el DOE y tendrá una vigencia de cuatro años.
2. La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse por alguna de las partes firmantes del presente convenio y deberá formularse por escrito dirigida a la otra parte con dos meses como mínimo de antelación a la fecha de terminación de vigencia.

La Comisión Paritaria deberá reunirse dentro de los treinta días naturales siguientes a la presentación de la denuncia del Convenio.

3. En caso de no denunciarse en la forma y periodo citado, se entenderá prorrogado 1 año más, revisándose únicamente los importes de los conceptos salariales, garantizándose como mínimo la subida marcada por la Ley de Presupuestos generales del Estado para cada ejercicio económico.



4. Producida la denuncia en los plazos señalados, tanto del Ayuntamiento como las centrales sindicales vendrán obligadas a negociar el próximo convenio.
5. Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado, hasta la aprobación de un nuevo Convenio.
6. Para cualquier cuestión relacionada con la duración, vigencia, denuncia del presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en este convenio y en lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 4. Ámbito Territorial.**

El ámbito territorial del presente convenio será el de la Administración del Ayuntamiento de Valverde de Leganés con independencia del lugar, departamento o servicio en el que el trabajador/a realice sus funciones o preste servicios.

#### **Artículo 5. Comisión Paritaria.**

1. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio corresponderá a la comisión paritaria que estará compuesta de 3 miembros por cada una de las partes (Ayuntamiento y sindicatos)
2. Las cuestiones relacionadas con la periodicidad de reuniones, composición, funciones, actas, acuerdos, etc, podrá establecerse en un reglamento que en todo caso respetará la legislación en vigor.

### CAPÍTULO II

#### **Organización del trabajo.**

#### **Artículo 6. Principios generales.**

La organización del trabajo es potestad y responsabilidad del Ayuntamiento de Valverde de Leganés, sin perjuicio de las materias incluidas y excluidas en la negociación con la representación sindical y del derecho de información, consulta y competencias del Comité de Empresa. Todo ello de conformidad legislación y normativa que esté en vigor en cada momento y en particular:

- Con el artículo 4 Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local. (en adelante Ley 7/85), en relación a la potestad de auto organización y planificación.
- Artículo 37 sobre materias objeto de negociación y decisiones de las AAPP que afecten a sus potestades de organización, negociándose las que tengan repercusión sobre las



condiciones de trabajo) y artículo 69 (planificación de los RRHH en las AAPP), ambos artículos del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TRE-BEP).

- Artículo 62.2 y 64 ET en relación a los derechos de información, consulta y competencias de los Delegados de Personal y Comité de Empresa.

### **Artículo 7. Clasificación del personal.**

Las categorías profesionales y, en su caso, especialidades del personal laboral, se integrarán en alguno de los Grupos Profesionales que se enumeran a continuación:

- GRUPO A1: Constituye el Grupo A1 el personal laboral que posea titulación académica universitaria de grado superior o equivalente: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente y que haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.
- GRUPO A2: Constituye el Grupo A2 el personal laboral que posea titulación académica universitaria de grado medio o equivalente: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o equivalentes y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.
- GRUPO B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- GRUPO C1: Constituye el Grupo C1 el personal laboral que posea titulación académica de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior (Formación Profesional de Grado Superior) o Técnico Especialista (Formación Profesional de Segundo Grado) o equivalentes y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.
- GRUPO C2: Constituye el Grupo C2 el personal laboral que posea titulación académica de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica, Formación Profesional de Técnico (Formación Profesional de Grado Medio) o de Técnico Auxiliar (Formación Profesional de Primer Grado) o equivalentes, y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.



- GRUPO AP: Constituye el Grupo AP el personal laboral que esté en posesión del Certificado de Escolaridad, del certificado de haber cursado un Programa de Garantía Social o equivalente y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.

### **Artículo 8. Relación de puestos de trabajo. Plan de igualdad.**

1. El Ayuntamiento de Valverde de Leganés estructurará su organización a través de la RPT que comprenderá, al menos la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, categoría profesional, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. La RPT será pública. Para la elaboración de la RPT se tendrá en cuenta la legislación y normativa aplicable a los trabajadores/as de la Administración Local en cada momento.
2. La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la Relación de Puesto de trabajo se realizará previa negociación con los representantes de los trabajadores/as, con anterioridad a su aprobación por el Pleno de la Corporación.
3. Igualdad salarial entre hombres y mujeres:

En la elaboración de la RPT se tendrá en cuenta lo regulado en el Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva con el objeto de establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Se deberá identificar y corregir la discriminación existente y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones que sean necesarias. Se eliminarán las discriminaciones tanto directas como indirectas, concretamente las debidas a las incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, esto sucede cuando, en el ejercicio de trabajos de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que pueda justificarse de forma objetiva.

En la elaboración de la RPT se respetarán los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, dando las pautas para cada uno de ellos:

- Adecuación: los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad, incluyendo la formación necesaria.
- Totalidad: deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.



- Objetividad: deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

#### 4. Plan de Igualdad

Al objeto de cumplir lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los trabajadores "El deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad" las partes se comprometen a la negociación y aprobación de un Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Valverde de Leganés al objeto de hacer efectiva dicha igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

#### **Artículo 9. Consolidación de empleo temporal en fijo.**

El Ayuntamiento de Valverde de Leganés podrá efectuarla de conformidad con la legislación vigente en cada momento y, en particular, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta del TREBEP. En el caso de jubilación del personal estructural se sacarán dichas plazas a oposición.

#### **Artículo 10. Oferta de Empleo Público (OEP).**

1. Siempre que lo permita la legislación vigente en cada momento, las necesidades de recursos humanos del Ayuntamiento de Valverde de Leganés con asignación presupuestaria que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de OEP, lo que comportarán la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas en los presupuestos del Ayuntamiento. La ejecución de la OEP deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de 3 años.
2. Toda selección de personal fijo debe realizarse conforme a dicha OEP, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso- oposición libre y concurso, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
3. Para el resto de las cuestiones relacionadas con la selección de personal laboral fijo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y demás legislación y normativa vigentes en cada momento que les afecte.
4. Se respetará el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la cobertura de puestos de trabajo y en el acceso a la promoción y formación profesional, adoptando medidas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación. En las convocatorias se utilizará un lenguaje no sexista y con perspectiva de género.



Asimismo, se fomentará la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, adoptándose medidas adecuadas con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción y formación de las personas sin discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género de las personas LGTBI, controlando su cumplimiento efectivo a la legislación vigente.

### **Artículo 11. Ampliación de la duración del contrato de duración determinada.**

Por circunstancias de la producción.

Visto lo establecido en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo en el artículo primero. Tres que modifica el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en cuanto a lo contenido en el apartado 5.2 cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año mediante convenio colectivo sectorial.

Los contratos de duración determinada que celebre el Ayuntamiento de Valverde de Leganés, sus organismos autónomos, sociedades mercantiles, fundaciones y patronatos que obedezcan a circunstancias de la producción, se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

Planes de empleo.

La Ley 3/2019, de 22 de enero, de Garantía de la Autonomía Municipal de Extremadura (LGAMEX) establece en el artículo 15.1 que los municipios podrán ejercer, entre otras, como competencia propia, en el área de Actividad y Promoción Económica:

“4.º Desarrollo local económico y social y políticas de fomento o planes locales de empleo”.

La disposición adicional novena del texto refundido de la Ley de Empleo, establece:

1. Las administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos para la mejora de la culpabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo, cuya duración no podrá exceder de doce meses.
2. Las personas trabajadoras mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo, podrán ser contratadas mediante el contrato formativo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores”.



Esta Corporación elaborará planes de empleo como base de una política activa de desarrollo local y de creación de empleo y promoción económica, dirigida a gestionar el proceso de mejora del mercado de trabajo de nuestro territorio, a través de la implicación y participación de los agentes económicos, sociales y políticos más representativos del mismo y las Administraciones Públicas competentes en la materia.

### **Artículo 12. Jornada laboral y horario de trabajo.**

La jornada básica se establecerá en 37,30 (treinta y siete horas y media) horas semanales.

La jornada laboral, con carácter general, será en jornada continuada de 8 a 15 horas de lunes a viernes. Podrán establecerse en aquellos Servicios que para su mejor desarrollo así lo exijan (como servicio de limpieza, servicios culturales, piscina, pabellón, Hogar de Ancianos, policía etc...), otras jornadas diferentes a la ordinaria, que podrán consistir en la realización en régimen de turnicidad, nocturnidad, sábados, domingos y festivos, que habrán de estar recogidos en la RPT, donde se recogerá también el complemento retributivo y el descanso correspondiente a estas condiciones horarias.

El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que, con carácter general comprenderá sábado y domingo, salvo en las dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turno de trabajo, en cuyo caso disfrutarán de 2 días ininterrumpidos.

Todo el personal librará como mínimo la mitad de los fines de semana de trabajo anual, no pudiéndose trabajar más de dos fines de semana seguidos, salvo pacto en contrario. El mismo criterio se aplicará para los días festivos, librando al menos la mitad de los festivos anuales.

La prestación de servicios en régimen de jornada partida, Turnicidad, nocturnidad, así como trabajo en sábados, domingos y festivos, habrán de ser recogidos en la RPT.

Los laborales que por las características de su cometido tengan que prestar servicios los días festivos tendrán derecho al disfrute de la totalidad de los días festivos del año, de manera de que por cada festivo que se trabaje o cuando el festivo coincida con el día de descanso semanal, serán compensados con un día adicional de descanso y percibirán un complemento retributivo por el festivo trabajado.

Se considera festivos a efectos laborales para el personal del ayuntamiento los días 22 de mayo y 24 y 31 de diciembre los trabajadores que por necesidades del servicio tuvieran que trabajar esos días se les compensara con un día adicional de asuntos particulares por cada día de trabajo.

Será tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, las interrupciones derivadas de las normas de seguridad e higiene en el trabajo y las interrupciones por la propia organización del trabajo.





Los trabajadores/as disfrutaran de un período de descanso de 30 minutos diarios siempre que la jornada diaria sea como mínimo de 4 horas, que se computará a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo, debiendo garantizarse en que los servicios queden cubiertos.

### **Artículo 13. Ampliación de la duración de los contratos de duración determinada.**

Visto lo establecido en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo en el artículo Primero. Tres que modifica el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en cuanto a lo contenido en el apartado 5.2 cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

## CAPÍTULO III

### **Régimen de Retribuciones.**

#### **Artículo 14. Normas generales y comunes.**

Para el régimen retributivo del personal laboral del Ayuntamiento de Valverde de Leganés se estará a lo dispuesto en la normativa laboral, en la legislación básica estatal, en el presente convenio y en la RPT.

#### **Artículo 15. Conceptos retributivos.**

Los conceptos retributivos del personal laboral del Ayuntamiento de Valverde de Leganés serán los que vengan determinados por la normativa laboral, la legislación básica estatal, el presente convenio colectivo y la RPT.

En valoración de los puestos de trabajo y el establecimiento de los salarios se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, donde se establece que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Las retribuciones se dividen en básicas y complementarias.

Retribuciones Básicas.

- a) El sueldo.



b) Complemento de antigüedad.

Se percibirá por cada tres (3) años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

El valor del Trienio será de 15 euros y será igual para todo el personal laboral del Ayuntamiento.

El complemento de antigüedad se devengará mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplen tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

La implantación del complemento de antigüedad será progresiva y se realizará de la siguiente forma:

- Desde la aprobación del convenio y hasta el 31 de diciembre de 2022, sin carácter retroactivo el 50% de la cuantía que correspondiera.
- Desde el 1 de enero del 2023 el 100 % de la cuantía que correspondiera.

c) Las pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán dos (2) al año, el importe de cada una de ellas será de una mensualidad completa. Se devengarán los días 1 de junio y 1 de diciembre de cada año y se corresponderán con los seis meses anteriores de servicios prestados, en caso de haber realizado una prestación inferior a los seis meses, se abonará la parte correspondiente de todos los conceptos que conforman la paga extraordinaria proporcional al tiempo trabajado.
2. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre ciento ochenta y dos (ciento ochenta y tres años en años bisiestos) o ciento ochenta y tres días, respectivamente.
3. En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado público en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Retribuciones Complementarias.

Los conceptos e importes de las retribuciones complementarias serán las que se determinen en la RPT una vez negociada y publicada.



Retribuirá las condiciones particulares de cada puesto de trabajo en atención al nivel del puesto, a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por parte del Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el presente artículo, a la normativa laboral y los conceptos previstos en el Estatuto básico del Empleado Público, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya, y deberá negociarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores/as.

Horas extraordinarias:

Dentro de las retribuciones complementarias estarían las gratificaciones por servicios extraordinarios. Las gratificaciones por servicios extraordinarios, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

- a) Las horas extras se compensarán principalmente en tiempo de descanso, salvo que las necesidades del servicio no lo permitan en cuyo caso podrán ser retribuidas.

No podrán realizarse por un mismo trabajador/a más de diez horas extraordinarias al mes y/o 80 al año.

- b) El valor de las horas extraordinarias será:

- Salario hora ordinaria incrementado en un 50 %, cuando se realice en día laborable.
- Salario hora ordinaria incrementado en un 100 % cuando se realice en domingo, festivo o nocturno.

El tiempo de descanso por horas extraordinarias se podrá acumular hasta formar jornadas de trabajo completas, disfrutándose la compensación teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

#### CAPÍTULO IV

#### **Régimen de indemnizaciones por razón de servicio.**

#### **Artículo 16. Indemnizaciones por razón de servicio.**

Para el régimen de indemnizaciones por razón de servicio (comisiones de servicio, dietas, gastos de viaje, asistencias, etc) se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002 (o legislación y normativa vigente en cada momento que la modifique o derogue), cuyo ámbito de aplicación incluye al personal al servicio de la Administración Local.



## CAPÍTULO V

### **Régimen de incompatibilidades.**

#### **Artículo 17. Incompatibilidades.**

Para el régimen de incompatibilidades del personal laboral del Ayuntamiento de Valverde de Leganés se estará a lo explicitado en la legislación y normativa vigente en cada momento y en concreto en la siguiente:

- La Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, cuyo ámbito de aplicación se refiere al personal al servicio de las Corporaciones Locales.
- El Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración del Estado, Seguridad Social y de los Entes Organismos y Empresas Dependientes.
- En su caso, disposición final tercera. 2 y disposición final cuarta. 2, párrafo segundo del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. -Para aquellos trabajadores/as que adquieran tal condición de alcaldes y concejales además se les aplicará la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, de Régimen Electoral General (artículo 178), Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen Local (artículo 75.8), R.O.F. (artículos 9.5 y 10), Ley 5/2006, de conflicto de intereses de los miembros del gobierno y altos cargos de la Admón. Gral del Estado (Artículo 8), así como la demás legislación y normativa concordante que les sea de aplicación.

## CAPÍTULO VI

### **Régimen de vacaciones, permisos y licencias.**

#### **Artículo 18. Vacaciones, permisos y licencias.**

El régimen de vacaciones, permisos y licencias del personal laboral del Ayuntamiento de Valverde de Leganés será el establecido en la legislación y normativa vigente en cada momento para los trabajadores/as de la Administración Local y concretamente en lo siguiente:

- Artículo 142 TRRL.
- Decreto 149/2013, de 6 de agosto, por el que se regulan la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal trabajador/a al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura



— Artículo 48, 49 y 50 del TREBEP.

#### Permisos

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

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el caso de familiares de tercer grado de consanguinidad disfrutaran de ese permiso por un día hábil.

- b) Por traslado de domicilio si no implica cambio de localidad 1 día hábil, si implica cambio de localidad 2 días.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

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

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



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

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

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

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

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo que se pretenda reducir por un permiso retribuido que lo acumule en jornadas completas que resulten, siempre que se mantenga la causa motivante, que habrá de ser debidamente acreditada

- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

- k) Por asuntos particulares, seis días al año. Además se tendrá derecho a 2 días adicionales de asuntos particulares al cumplir el sexto trienio y 1 adicional por cada trienio a partir del octavo, que se podrán disfrutar a partir del día siguiente a su cumplimiento.

- l) Por matrimonio o pareja de hecho debidamente inscrita, quince días.

- m) Durante las ferias y fiestas de la localidad, se podrá por el órgano competente en materia de personal reducir el tiempo de la prestación de servicios hasta un máximo de



3 horas por jornada. No obstante, en aquellos centros y servicios que por sus características necesiten un tratamiento diferenciado podrán acumularse las fracciones de reducción de jornada hasta formar jornadas completas.

- n) Para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional, durante los días de su celebración.
- o) El tiempo estrictamente necesario, y con carácter no retribuido, para asistir a cursos selectivos o realizar periodos de prácticas cuando se superen procesos selectivos para la cobertura definitiva de puestos de trabajo en cualquiera de las Administraciones Públicas.
- p) Permisos sin sueldo.

Los trabajadores/as fijos o indefinidos podrán solicitar con quince días de antelación permisos sin sueldo, por periodos no inferior a diez días ni superior a un año, cada tres años. Si se solicitaran varios permisos sin sueldo la suma de los mismos no podrá exceder del límite de un año cada tres años. La concesión del mismo estará supeditada a las necesidades del servicio.

Durante el disfrute del permiso no se podrán desarrollar actividades retribuidas, salvo que con anterioridad se hubiese reconocido la compatibilidad por el órgano competente.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.



Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso por maternidad a tiempo parcial, los trabajadores/as beneficiarios 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.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Letra a) del artículo 49 redactada por el apartado tres del artículo 3 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ("BOE" 7 marzo). Véase la disposición transitoria novena. Vigencia: 1 abril 2019.

- b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.





El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso por maternidad a tiempo parcial, los trabajadores/as beneficiarios 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.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Letra b) del artículo 49 redactada por el apartado tres del artículo 3 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ("BOE" 7 marzo). Véase la disposición transitoria novena. Vigencia: 1 abril 2019.

- c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más,



una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso por maternidad a tiempo parcial, los trabajadores/as beneficiarios 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.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.



Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor trabajador/a, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia

Letra c) del artículo 49 redactada por el apartado tres del artículo 3 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ("BOE" 7 marzo). Véase la disposición transitoria novena. Vigencia: 1 abril 2019.

- d) Permiso por razón de violencia de género: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Letra d) del artículo 49 redactada por el apartado tres del artículo 3 del Real Decreto-ley



6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ("BOE" 7 marzo). Véase la disposición transitoria novena. Vigencia: 1 abril 2019.

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

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas

- f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de



los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de trabajador/a y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores/as amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, 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 sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

- g) El trabajador/a podrá ausentarse de su puesto durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para asistir personalmente o para acompañar a los hijos menores de edad o a personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, y siempre que esté debidamente acreditado, a las consultas médicas o asistencias sanitarias que sean precisas. Cuando los hechos motivadores de los permisos reseñados se produzcan fuera del municipio se incrementarán en los días que dura el desplazamiento a os centros.
- h) Los trabajadores/as tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de que tales técnicas hayan de realizarse dentro de la jornada de trabajo
- i) 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 acaso, al cambio temporal de funciones, previo informe preceptivo y favorable de los Servicios de Salud y Riesgos Laborales.

#### Vacaciones

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.



En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicios: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicios: 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 día siguiente en que se cumplan los años de servicio referidos. Se considerarán como años de servicios en la Administración los reconocidos expresamente a efectos de la antigüedad y se adaptará a las modificaciones que se hagan legalmente sobre el mismo.

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## CAPÍTULO VII

### **Derechos y Deberes. Código de Conducta.**

#### **Artículo 19. Derechos y deberes.**

El personal laboral del Ayuntamiento de Valverde de Leganés tendrán, como derechos individuales, así como éstos pero ejercidos colectivamente, y deberes los establecidos en el capítulo I y VI del título II de TREBEP o legislación vigente en cada momento que la sustituya.

## CAPÍTULO VIII

### **Derechos y mejoras sociales.**

#### **Artículo 20. Seguro de responsabilidad civil y asistencia jurídica.**

Seguro de responsabilidad civil y asistencia jurídica para la defensa del trabajador/a que en el ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales salvo culpa, dolo, mala fe, etc del mismo.

**Artículo 21. Complemento Prestaciones de la Seguridad Social por IT.**

El personal al servicio del Ayuntamiento de Valverde de Leganés incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, que sea declarado en incapacidad temporal, tendrá derecho a percibir, desde el inicio de la misma, una mejora voluntaria al subsidio legalmente establecido por la Seguridad Social que garantice el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas anuales que tuviera reconocidas el empleado en el mes de inicio de la incapacidad temporal.

Se abonará un complemento mensual que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, garantice el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas mensuales que tuvieran acreditadas en el mes de inicio de la incapacidad temporal, excluyendo en todo caso el complemento de atención continuada en todas sus modalidades.

El derecho al complemento de mejora voluntaria se garantiza desde el primer día de la incapacidad temporal y se mantendrá mientras exista la situación legal de incapacidad temporal, finalizando por el transcurso del plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días desde la baja médica, o el plazo que legalmente se establezca por la legislación básica estatal, y en todo caso, cuando se extinga ésta.

La percepción del referido complemento de mejora del subsidio legal, estará condicionada a que el trabajador/a en situación de baja cumpla con los plazos establecidos por la Seguridad Social para la entrega del parte de baja, continuidad y alta, así como los requerimientos, a efectos de control de dicha situación, que en su caso se efectúen por parte de los servicios de inspección médica de la Consejería competente.

**CAPÍTULO VIII****Régimen Disciplinario.****Artículo 22. Régimen disciplinario.**

Para todas las cuestiones relacionadas con el régimen disciplinario del personal laboral del Ayuntamiento de Valverde de Leganés se estará a lo dispuesto en la legislación y normativa aplicable a los trabajadores/as de la Administración Local vigente en cada momento y en concreto:

- Al título VII del TREBEP en lo referente a responsabilidad disciplinaria, ejercicio de la potestad disciplinaria, faltas disciplinarias, en concreto, las muy graves, sanciones, prescripción de faltas y sanciones, procedimiento disciplinario y medidas provisionales que desarrollamos en los apartados siguientes:

1. Responsabilidad disciplinaria.



- 1) Los trabajadores/as públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.
- 2) Los trabajadores/as públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
- 3) Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores/as públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
- 4) El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral.

## 2. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

- 1) Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
- 2) La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
  - a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
  - b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
  - c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
  - d) Principio de culpabilidad.
  - e) Principio de presunción de inocencia.
- 3) Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.





### 3. Faltas disciplinarias.

1) Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2) Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.



- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
  - m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
  - n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
  - ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
  - o) El acoso laboral.
  - p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.
- 3) Las faltas graves serán establecidas por ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:
- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
  - b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
  - c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.
- 4) Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.
4. Sanciones.
- 1) Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
- Por faltas leves:
- Apercibimiento por escrito
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.



Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo desde 15 días hasta 1 año.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 año y hasta 6 años.
- Despido disciplinario

#### 5. Prescripción de las faltas y sanciones.

- 1) Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.
- 2) El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

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

#### 6. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

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

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

- 2) El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

- 3) Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización



del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador/a suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

- 4) Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador/a deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al trabajador/a la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador/a a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

- Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.
- Artículo 146 a 152 Real Decreto Legislativo 781/1986 (TRRL) en lo que proceda y para aquello que no contradiga a la legislación anterior sobre tipos de falta, prescripción, tipificación, sanciones, órganos competentes para imponer sanciones.
- Real Decreto 33/1986 en lo que no contradiga al TREBEP para las cuestiones de procedimiento disciplinario.

## CAPÍTULO IX

### **Situaciones Administrativas.**

#### **Artículo 23. Situaciones administrativas.**

Las situaciones administrativas en las que se pueda encontrar el personal laboral del Ayuntamiento de Valverde de Leganés se registrarán, en aquello que proceda, por la legislación y normativa vigente aplicable a los trabajadores/as de la Administración local en cada momento y en concreto por el Estatuto de los Trabajadores.



- Por el Título VI del TREBEP (servicio activo, servicios especiales, servicios en otras CCAA, excedencias, suspensión de funciones, reingreso al servicio activo, etc) en lo que resulte compatible con el ET.
- Por el Artículo 140 del TRRL en lo que resulte compatible con el ET.
- Supletoriamente por el R.D. 365/1995 Reglamento de situaciones administrativas de los trabajadores civiles del Estado, en aquello que resulte compatible con la legislación anterior.

Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

#### Excedencias voluntarias

La excedencia voluntaria supone el cese temporal en la relación con el Ayuntamiento en la categoría profesional a que se pertenezca, procediendo su concesión o declaración en los siguientes supuestos:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.
- f) Por incompatibilidad

- a) Los trabajadores/as podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador/a se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.



Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

- b) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

- c) Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores/as generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto



de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores/as en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- d) Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

- e) Los trabajadores/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

- f) Por incompatibilidad: Cuando el laboral fijo se incorpore o acceda a otra categoría profesional o adquiera la condición de empleado público de cualquier Administración Pública o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación, de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración.

El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.



El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si el trabajador/a no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

#### Excedencia forzosa

El personal laboral del Ayuntamiento de Valverde pasará a la situación de excedencia forzosa:

- a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.
- b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- c) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en organismos públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.
- d) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.
- e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales o miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función. Aquellos que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.
- f) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las ciudades de Ceuta y Melilla y en las entidades locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.
- g) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los consejos de justicia de las comunidades autónomas.





- h) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los órganos estatutarios de las comunidades autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
- i) Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.
- j) Cuando adquieran la condición de trabajador/a al servicio de organizaciones internacionales.
- k) Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
- l) Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como trabajador/a de carrera, El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. No será de aplicación a los trabajadores/as públicos que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones comunitarias europeas, o al de entidades y organismos asimilados, ejerciten el derecho de transferencia establecido en el estatuto de los trabajadores de las Comunidades Europeas.

Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan. Tendrán, asimismo, los derechos que cada Administración Pública pueda establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación. En este sentido, las Administraciones Públicas velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los trabajadores/as públicos que hayan sido nombrados altos cargos, miembros del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos alcaldes, retribuidos y con dedicación exclusiva, presidentes de diputaciones o de cabildos o consejos insulares, Diputados o Senadores de las Cortes Generales y miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas. Como mínimo, estos trabajadores/as recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido directores generales y otros cargos superiores de la correspondiente Administración Pública.



La declaración de esta situación procederá en todo caso, en los supuestos que se determinen en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

#### Suspensión de funciones

El empleado público declarado en la situación de suspensión quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a la condición.

La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal en virtud de sanción disciplinaria. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años. El empleado público declarado en la situación de suspensión de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública ni en los Organismos públicos, Agencias, o Entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción. Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario, en los términos establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

### CAPÍTULO X

#### **Seguridad e Higiene en el trabajo. Salud Laboral.**

#### **Artículo 24. Formulación del plan de seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo. Vestuario y Botiquín de primeros auxilios.**

1. Los trabajadores/as del Ayuntamiento de Valverde de Leganés tendrán derecho a recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. Con independencia del obligado cumplimiento de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo y concordante que sean de aplicación, el Ayto. de Valverde de Leganés y los representantes de los trabajadores/as consideran la prevención de riesgos laborales como un objetivo permanente y prioritario, por lo que llevarán a cabo un estudio para formular un plan de seguridad e higiene en el trabajo con todo lo que conlleve.
3. Los Delegados de prevención y el comité de seguridad y salud, tendrán la composición y funciones recogidas de la Ley de prevención de Riesgos Laborales y en especial de estudio, análisis y propuestas relativas a:
  - a) Seguridad: espacio de trabajo, esfuerzos básicos y mentales y medios de trabajo.



- b) Higiene: vestuarios y servicios sanitarios, ruidos, ventilación, iluminación, temperatura y humedad, espacio físico del trabajo.
  - c) Sanidad: revisiones médicas y otros aspectos afines.
4. El personal afectado por este Convenio, siempre que lo deseen, será sometido anualmente a un reconocimiento médico en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.
  5. El Ayuntamiento de Valverde de Leganés dotará a los trabajadores/as afectados por este Convenio, del vestuario adecuado a las características del puesto de trabajo. La Comisión Paritaria, una vez constituida, determinará con qué tipo de vestuario se deberá proveer a cada puesto de trabajo, donde se contemple el vestuario de invierno y de verano.

Asimismo, el ayuntamiento facilitará a todos los trabajadores/as los equipos de protección individual que sean necesarios para garantizar su seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el catálogo de protección recogido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Los delegados de prevención o Comité de Seguridad y Salud Laboral, velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate.

6. En todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Valverde de Leganés habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto y en lugar conocido por todos los trabajadores/as.
7. La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a una revisión médica que dictamine si el trabajo que realiza puede afectar su estado. En caso de que el puesto de trabajo pudiera afectar al embarazo o lactancia natural deberán adoptarse las medidas preventivas necesarias para proteger la salud de la madre, el feto o la lactancia natural. El Ayuntamiento deberá aplicar aquellas medidas preventivas destinadas a tal fin.

En el caso de que dichas medidas no pudieran ser aplicadas, se procederá al cambio de puesto de trabajo libre de riesgos para su seguridad de la empleada pública, el feto y/o la lactancia natural, sin que por ello se vaya a producir una merma de las percepciones dinerarias.

En el caso de que ni la adaptación ni el cambio fuesen posibles, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, tal como viene recogido en el art 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

8. Acoso laboral: Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la empresa, y son conscientes de que la persona que se



considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar al Ayuntamiento una actuación mediadora y de resolución del conflicto.

Cualquier situación de acoso ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada, los representantes de los trabajadores o cualquiera que sea conocedora de los hechos.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a desarrollar un protocolo de actuación en caso de un acoso moral, sexual o por razón de sexo que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de la/as personas afectadas, así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos. En todos estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de los trabajadores.

## CAPÍTULO XI

### **Formación y Promoción Profesional.**

Para todas las cuestiones relacionadas con la promoción profesional, promoción interna y provisión de puestos de trabajo se estará a lo establecido a la legislación y normativa aplicable en cada momento a los trabajadores/as de la Administración Local, en todo aquello que no contradiga y sea compatible con el Estatuto de los Trabajadores entre ellos el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local y Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, Ley 13/2015, de 8 de abril de Función Pública de Extremadura, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y resto de legislación aplicable

#### **Artículo 25. Formación.**

1. Los trabajadores/as del Ayuntamiento de Valverde de Leganés tendrán derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral. Será materia objeto de negociación los criterios generales de los planes y fondos para la formación.
2. Los trabajadores/as del Ayuntamiento de Valverde de Leganés podrán participar en los cursos de formación que, dirigidos a ellos, ofrezcan otras Administraciones Públicas (Diputación, Junta de Extremadura, Administración del Estado a través del INAP). La participación en los mismos se hará previa solicitud por el/la trabajador/a, que sólo serán denegadas cuando existan necesidades del servicio de carácter transitorio. El Ayuntamiento no podrá



alegar como necesidades del servicio situaciones que tengan carácter permanente. La participación en los cursos será considerada, a todos los efectos, servicio activo.

### **Artículo 26. Provisión de puestos.**

1. La oferta anual de empleo público se publicará según lo dispuesto en el artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público y en la que se indicará:
  - a) La totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.
  - b) La relación de vacantes que se cubrirán en el correspondiente ejercicio presupuestario.
  - c) Las previsiones temporales sobre la provisión de las restantes.
2. En las ofertas de Empleo Público se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con las personas con discapacidades. La Corporación, junto con los sindicatos representativos en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos, negociará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.
3. Toda selección de personal, de nuevo ingreso, debe realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición, y excepcionalmente por concurso, previa negociación con las centrales sindicales, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

4. Las bases de convocatorias de oposiciones, concurso de traslado, etc. serán previamente objeto de negociación con los representantes de los trabajadores/as.

En todos los tribunales y órganos de selección de personal y/o comisiones de valoración se convocará como observadores a los sindicatos representativos en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento.

5. Se promoverá que las ofertas de empleo de las pruebas de selección no sean excluyentes por razón de sexo ni contengan criterios discriminatorios por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, atendiendo exclusivamente a la capacidad profesional exigida.



En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate

**Artículo 27. Promoción Interna.**

1. La promoción interna consiste en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de otro Grupo de titulación inferior (promoción vertical) o en el acceso a Cuerpos o Escalas del mismo Grupo de titulación (promoción horizontal).
2. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 del Estatuto del Empleado Público.
3. Los trabajadores/as deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.
4. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

**Artículo 28. Carrera profesional.**

En base al artículo 17 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento negociará con las Centrales Sindicales la Carrera Horizontal de los Laborales.

**CAPITULO XII****Derechos Sindicales.****Artículo 29. Comité de empresa y delegados de personal.**

1. Son los órganos representativos y colegiados de todos los trabajadores/as.
2. Serán objeto de negociación por los Órganos de Representación del Personal, las materias establecidas en la normativa vigente.
3. El Comité de Empresa y Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, así como la apertura de expedientes disciplinarios, informativos, y sancionadores.
4. El Comité de Empresa y Delegados de Personal vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.



5. El Comité de Empresa y Delegados de Personal vigilarán y controlarán las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.
6. Se reconoce al Comité de Empresa y 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.
7. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el Excmo. Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato.
8. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa o Delegados de Personal a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de 10 días.
9. Se entregará una copia básica de los contratos celebrados por el Excmo. Ayuntamiento de Valverde de Leganés.
10. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal como representantes legales de los empleados públicos, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas, de todos los derechos y garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley orgánica de libertad sindical así como sus disposiciones de desarrollo, entre otras tendrán las siguientes garantías y derechos:
  - a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.
  - b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.
  - c) Ser oído el Comité de Empresa y Delegados de Personal en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el año inmediatamente posterior sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado en el procedimiento sancionador.
  - d) 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.
  - e) No ser trasladados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del empleado público en el ejercicio de su representación.



- f) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

**Artículo 30. Secciones Sindicales.**

1. El Personal al servicio del Ayuntamiento afiliado a un Sindicato, podrá constituir Sección Sindical de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo, siempre que tenga presencia en los órganos de representación de los trabajadores/as, o goce de la condición de sindicato más representativo. Las Secciones Sindicales, serán únicas a todos los efectos.
2. Las Secciones Sindicales, estarán representadas a todos los efectos por los Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados, los cuales dispondrán de 15 horas mensuales cada uno, para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos por la Ley para los miembros del comité de empresa o delegados de personal.
3. El delegado de la sección sindical tendrá derecho a asistir a las reuniones de los órganos de representación del personal (comité de empresa y delegados de personal), posee las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los representantes de los trabajadores/as incluyendo el crédito horario y tendrá derecho de acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los órganos de representación de los trabajadores/as.
4. Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones de anuncios para uso exclusivo, que a tal efecto, se instalará, por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio del Ayuntamiento. Así mismo las secciones sindicales tendrán derecho a realizar asambleas de trabajadores/as comunicándolo por escrito a la corporación.

**Artículo 31. Servicio regional de mediación y arbitraje de Extremadura.**

1. Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterán, 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:
  - a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
  - b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.





- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, las partes se adhieren expresamente al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a las partes a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-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 firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

**Disposición final.****Disposición final primera.**

El presente Convenio será firmado por las partes negociadoras y será posteriormente ratificado en la primera sesión plenaria que celebre la Corporación, producida tal ratificación se dará traslado del texto del Convenio Colectivo a la Autoridad Laboral para su registro, depósito y correspondiente publicación en el Boletín Oficial que corresponda.

**Disposición transitoria primera.**

Los derechos económicos que tengan reconocidos y consolidados por el tiempo los trabajador/as bien por contrato de trabajo o bien por aplicación de un convenio colectivo, no se verán mermados por la aplicación del presente convenio.

• • •