



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2023, 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 Acuerdo o Pacto Mixto de funcionarios públicos y personal laboral del "Ayuntamiento de Casas de Don Pedro". (2023060795)

Visto el texto del Acuerdo o Pacto Mixto de funcionarios públicos y personal laboral del "Ayuntamiento de Casas de Don Pedro" – código de convenio 06100052142023 – suscrito con fecha 29 de diciembre 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, 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, 2 de marzo de 2023.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



“ACUERDO – CONVENIO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS A CARGO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CASAS DE DON PEDRO (BADAJOZ)

CAPITULO I: Disposiciones Generales.

Artículo preliminar.

Artículo 1. Ámbito Personal.

Artículo 2. Ámbito Temporal.

Artículo 3. Vinculación a la Totalidad.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

Artículo 5. Igualdad de Oportunidades.

CAPITULO II: Organización Del Trabajo.

Artículo 6. Organización y racionalización.

Artículo 7. Teletrabajo.

Artículo 8. Clasificación del personal.

Artículo 9. Clasificación de Puestos de Trabajo.

Artículo 10. Ingresos. Ofertas públicas de empleo. Conservación empleo fijo.

Artículo 11. Promoción interna y carrera administrativa.

Artículo 12. Trabajos propios de plazas de superior en inferior categoría.

CAPITULO III: Jornada Laboral, Calendario, Vacaciones.

Artículo 13. Jornada Laboral.

Artículo 14. Vacaciones y Calendario Laboral.

Artículo 15. Permisos retribuidos y servicios especiales.

Artículo 16. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, regulados en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.



Artículo 17. Permisos no retribuidos.

Artículo 18. Situaciones administrativas.

Artículo 19.- Procedimiento de Concesión de Permisos y Licencias.

CAPITULO IV: Regulaciones Económicas.

Artículo 20. Normas Generales y Comunes.

Artículo 21. Conceptos retributivos.

Artículo 22. Sueldo Base.

Artículo 23. Trienios.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Artículo 25. Complemento de destino.

Artículo 26. Complemento específico.

Artículo 27. Complemento Productividad.

Artículo 28. Horas Extraordinarias.

Artículo 29. Indemnizaciones por cuestión de servicio.

Artículo 30. Carrera Profesional.

CAPITULO V: Regulaciones Socio – Económicas.

Artículo 31. Mejora de la I.T.

Artículo 32. Garantías.

Artículo 33. Ayudas complementarias.

Artículo 34. Anticipos.

Artículo 35. Jubilación.

Artículo 36. Servicios auxiliares.

Artículo 37. Adaptación del puesto.



CAPITULO VI: Formación y Promoción Profesional.

Artículo 38. Formación Profesional.

Artículo 39. Promoción Profesional.

CAPITULO VII: Salud Laboral

Artículo 40. Comité de Salud y Seguridad Laboral.

Artículo 41. Uniformes de Trabajo.

Artículo 42. Botiquín de primeros auxilios.

CAPITULO VIII: Derechos Sindicales.

Artículo 43. Derechos Sindicales.

Artículo 44. Delegados de Personal.

Artículo 45. Garantías.

Artículo 46. Secciones Sindicales.

Artículo 47. Asambleas Generales.

CAPITULO IX: Régimen Disciplinario.

Artículo 48. Faltas.

Artículo 49. Faltas leves.

Artículo 50. Faltas graves.

Artículo 51. Faltas muy graves.

Artículo 52. Procedimiento.

Artículo 53. Sanciones.

Artículo 54. Prescripción de faltas y sanciones.

Artículo 55. Cancelación de faltas y sanciones.

Disposición adicional primera.



Disposición adicional segunda.

Disposición adicional tercera.

Disposición adicional cuarta.

Disposición adicional quinta.

Disposición adicional sexta.

Disposición adicional séptima.

Disposición adicional octava.

Disposición adicional novena: Igualdad de género.

Disposición adicional décima: Objetivos de desarrollo sostenible.

Disposiciones transitorias:

Disposición transitoria primera.

Disposición transitoria segunda.

Disposición derogatoria.

Disposición final.

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo preliminar.

El presente convenio colectivo ha sido negociado por los representantes del Gobierno Municipal y representante sindicales de UGT y CSIF, siendo ratificado por el Pleno de la Corporación del Ayuntamiento de Casas de Don Pedro.

Artículo 1. Ámbito Personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:

- a) El Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Casas de Don Pedro será de aplicación a todos los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Casas de Don Pedro, sus Organismos



Autónomos, Patronatos, Sociedades Mercantiles y/o Empresas Públicas. En el caso de Sociedades Mercantiles se tomará como referencia y en todo caso deberá ser ratificado por el consejo de Administración.

- b) Al personal laboral temporal contratado a tiempo completo o parcial del Excmo. Ayuntamiento de Casas de Don Pedro y sus Organismos Autónomos, salvo aquellas disposiciones que expresamente se declare que no les son de aplicación y excepto las contrataciones vinculadas al programa AEPSA y las contrataciones temporales que se rijan por convenios colectivos específicos sectoriales o de otro ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito temporal.

1. Este Convenio entrará en vigor desde su aprobación por el pleno hasta el 31 de diciembre de 2023.
2. La denuncia por una de las partes adheridas al convenio se efectuará por escrito presentado a la otra parte, con expresión de las materias objeto de la denuncia y tres meses de antelación a la fecha en que expire la vigencia del convenio. Denunciado el mismo, y hasta tanto se logre uno nuevo, se mantendrá vigente todo su contenido.
3. Si, expirado el plazo de vigencia, no estuviera aprobado un nuevo Convenio que sustituya al presente, éste se entenderá automáticamente prorrogado por un periodo de un año natural. Si transcurrido este plazo persistiera la misma circunstancia, se prorrogaría por el mismo período anteriormente citado y así sucesivamente.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio tanto normativas como retributivas forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado algunos de sus preceptos por la legislación o jurisdicción competente, el convenio devengará ineficacia en los capítulos, artículos y apartados que se vean afectados, siendo automáticamente sustituido por el de la nueva norma. Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del Convenio o la importancia del precepto anulado así lo requiere, se revisará en su totalidad.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento, integrado por dos miembros en representación del Ayuntamiento y por dos miembros en representación de los trabajadores en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales celebradas en el centro de trabajo.



2. El presidente de esta comisión será el Presidente de la Corporación o Concejal en quien delegue. Los miembros de la comisión podrán estar asistidos por asesores. Este órgano se reunirá a petición de una de las partes.
3. Ambas partes se obligan, en el plazo de 15 días hábiles contados a partir de la publicación del Convenio, a constituir la Comisión Paritaria. Las reuniones de la Comisión Paritaria serán:
 - a) Con Carácter ordinario: una vez al año, siendo convocada por el Presidente de la misma y determinándose el orden del día en dicha convocatoria.
 - b) Con carácter extraordinario: a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de 5 días hábiles posteriores a la petición, previa determinación del orden del día por el Presidente.
4. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:
 - a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - b) Mediación de problemas originados en su aplicación.
 - c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.
 - d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio Colectivo.
 - e) Asesoramiento de los órganos que estimen convenientes.
 - f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Convenio.
 - g) Denuncia del incumplimiento del Convenio Colectivo.
 - h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.
5. Solicitado informe de la comisión Paritaria, éste deberá emitirse en el plazo máximo de 15 días hábiles a contar desde la celebración de la reunión correspondiente enviándose el mismo a los trabajadores afectados y a los Órganos de representación de los Trabajadores.

Artículo 5. Igualdad de Oportunidades.

Principio de Igualdad de Oportunidades, trato y no discriminación. Las partes firmantes del presente Convenio reconocen como derecho del conjunto de trabajadores la igualdad de trato



y de oportunidades entre hombres y mujeres y, por consiguiente, el libre acceso de ésta a cualquier puesto, así como a percibir idéntico salario por trabajo de igual valor, y rechazan cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente y en especial la Ley de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, las partes firmantes de este Convenio se comprometen, en el menor plazo posible, a comenzar a negociar la elaboración y posterior aplicación de un plan de igualdad, que tenga las siguientes áreas de intervención: Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.

CAPITULO II

Organización del Trabajo

Artículo 6. Organización y racionalización.

1. Principio general: La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo, sin perjuicio de la participación de los representantes legítimos de los trabajadores mediante los cauces establecidos por la legislación vigente.
2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
 - a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
 - b) Calidad en el trabajo y mejoras de métodos y procesos administrativos.
 - c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
 - d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto, plaza y funciones.
 - e) Potenciar y desarrollar, en base a la normativa establecida a través de planes y convenios, la promoción de los Trabajadores.
 - f) Facilitar la movilidad de personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.
 - g) El Ayuntamiento negociará con los sindicatos firmantes de este convenio los aspectos retributivos de las relaciones de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos, elaborando la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) y sus modificaciones.



3. Serán objeto de informe, consulta y negociación con los sindicatos representativos del Ayuntamiento de Casas de Don Pedro las materias concernientes reflejadas en el artículo 41 de Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, en los términos que en el mismo se prevén.
4. Cuanto las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del empleado público, se procederá la consulta a los Órganos de representación de los trabajadores.

Artículo 7. Teletrabajo.

A la entrada en vigor de este convenio y en el plazo máximo de un año, este Ayuntamiento se compromete a negociar con los representantes de los trabajadores la implantación de la modalidad de teletrabajo en aquellos puestos de trabajo susceptibles de aplicación.

Artículo 8. Clasificación del personal.

1. El personal al servicio de la Entidad local regulado por la RPT, se clasificará de Acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del TREBEP.
 - a. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Casas de Don Pedro de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen. Se establece como sistema de clasificación profesional del personal, las categorías profesionales contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo.
 - b. Las categorías profesionales y, en especialidades del personal al servicio del Ayuntamiento de Casas de Don Pedro se integrarán en alguno de los Grupos Profesionales o Subgrupos señalados en el artículo 76 del TREBEP, con la titulación exigida para su ingreso, así como lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima sobre agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.
 - c. Se establecen los siguientes grupos o subgrupos profesionales a los que deberán integrarse:
 - I. Grupo. A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.



II. Grupo B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

III. Grupo. C: Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

1. Subgrupo C1: Título de Bachiller, Técnico o equivalente.

2. Subgrupo C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

IV. Grupo. AP: Certificado de Escolaridad o equivalente.

Artículo 9. Clasificación de Puestos de Trabajo.

1. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo a las necesidades de los servicios y conforme a los requisitos de desempeño de cada puesto.
2. La Relación de Puestos de Trabajo se configura como único instrumento para la concreción de puestos de trabajo del Empleado Público.
3. La Relación de Puestos de Trabajo determinará las distintas categorías profesionales en las que se clasifica el Empleado Público.
4. La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la RPT se realizará previa negociación con los Órganos de Representación de los Trabajadores.

Artículo 10. Ingresos. Ofertas públicas de empleo. Conversión empleo fijo.

1. El Ayuntamiento formulará anualmente su Oferta de Empleo Público, previa negociación con los sindicatos firmantes, y ajustándose a los criterios fijados en las normativas básica estatal o autonómica. En la misma se determinarán tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban de ser cubiertas por el sistema de promoción interna, y deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que se hayan de producir en el correspondiente ejercicio, a fin de incluir las vacantes producidas en la citada oferta.
2. En todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración estarán presentes las organizaciones sindicales como observadores. Se abonarán asistencias a los miembros de los tribunales de oposiciones y concursos encargados de la selección de personal o de las pruebas cuya superación sea necesaria para el ejercicio de profesiones o para la realización de actividades. Se abonará siempre que dichos procesos de selección



conlleven la realización de ejercicios escritos, ejercicios orales o cualquier otro tipo de prueba o valoración, tanto de los propios aspirantes como de la documentación asociada a ellos, todo ello de acuerdo con lo estipulado en la legislación vigente.

3. Las políticas de empleo público durante el periodo de vigencia inicial de Convenio estarán regidas fundamentalmente por los siguientes criterios:

a) Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada Servicio o Sección, con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional acorde con las necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales de los empleados públicos y que incremente sus oportunidades de promoción.

b) Consolidación del empleo temporal, convirtiéndolo en fijo en la medida que atienda necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural.

Durante el período de vigencia del presente Convenio se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período. La transformación de plazas de carácter temporal en fijas se llevará a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral en aquellos sectores o áreas funcionales en los que esta medida pueda resultar adecuada. Los contratos para cubrir necesidades estacionales finalizarán automáticamente al vencer su plazo temporal. La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación aplicable sobre acceso al empleo público.

4. Durante la vigencia del Convenio se hará un estudio de viabilidad para que los trabajadores que actualmente tenga jornada parcial pasen a desarrollar la jornada completa, si existiera necesidad de ello y siempre teniendo en cuenta cada caso.

Artículo 11. Promoción interna y carrera administrativa.

1. En las distintas Ofertas de Empleo se incorporará suficiente número de plazas para promoción interna en cada convocatoria en función del número de candidatos potenciales.

2. En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso de grupo inferior a otro superior o a otra categoría dentro del mismo grupo. Será objeto de negociación con los órganos de Representación de los Trabajadores la determinación del número de plazas reservadas para promoción interna.

3. En los procesos de promoción interna se eximirá a los aspirantes de la realización de aquellas pruebas de aptitud dirigidas a acreditar conocimientos con carácter general ya demostrados.



4. Durante la vigencia del presente Convenio, y para aquellos puestos funcionarizables desempeñados por personal laboral fijo, se realizarán convocatorias independientes en la Oferta de Empleo Público para permitir la funcionarización del personal laboral que se encuentren en los citados puestos de trabajo.

Artículo 12. Trabajos propios de plazas de superior e inferior categoría.

1. Sólo se podrán realizar trabajos propios de plazas de superior categoría cuando se tenga la titulación requerida y se produzca una necesidad urgente e imprescindible, y siempre que el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión de puestos contemplados en la legislación vigente.
2. La realización de labores de categoría superior nunca podrá exceder de treinta días laborales de forma continuada y de ochenta y cinco de forma discontinua en el periodo de un año, salvo causa muy justificada y previo acuerdo con la representación de los trabajadores. No producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador, pero se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo.
3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. En el caso que se realice funciones de categoría inferior el trabajador seguirá percibiendo las mismas retribuciones del puesto de origen.
4. La designación de un trabajador para desempeñar provisionalmente funciones de categoría superior e inferior requerirá el informe previo de los Órganos de Representación de los trabajadores, y en todo caso de las centrales sindicales.
5. Las determinaciones anteriores se refiere a funciones de superior categoría de plazas ya existentes. Aquellas tareas realizadas con al menos cierta habitualidad dentro del propio puesto de trabajo del que sea titular el interesado y que objetivamente sean propias de plazas de categoría superior, pero que no justifiquen la reclasificación del mismo, se valorarán en el complemento específico como parte integrante de éste.

CAPITULO III

Jornada Laboral, Calendario, Vacaciones

Artículo 13. Jornada Laboral.

1. Jornada Laboral.
 - a) Se establece una jornada de trabajo de 35 horas semanales.



- b) La jornada laboral será obligatoria de 8:00 h. a 15 horas, salvo para aquellos puestos de trabajo que tenga asignado turnos rotatorios o para los que se considere más adecuado algún otro horario. Como norma general la jornada de trabajo se realizará de forma continuada en horario de mañana, excepto para aquellos puestos en que sea inviable el establecimiento de tal jornada.

La flexibilidad de horario se podrá cumplir previa solicitud a los responsables del servicio y autorizada por el Alcalde o, en su caso, el Concejal Delegado de Personal.

Durante las fiestas patronales de la localidad correspondientes a los días comprendidos entre el día 15 al 18 de agosto, ambos incluidos, se reducirá la jornada laboral de 10:00 h. a 14:00 h., excepto los trabajadores que por necesidades del servicio no pudieran acogerse a la reducción, a quienes se les compensará con horas libres.

El horario asignado a cada puesto de trabajo deberá reflejarse en la RPT.

- c) Será tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, así como la liquidación de recaudación.
- d) El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de un día y medio ininterrumpidos, que, con carácter general, comprenderá sábado y domingo, salvo en las dependencias, actividades o servicio que deben organizarse por turnos de trabajo rotativos, en que será acordado por los órganos de representación de los trabajadores y Corporación Municipal.

2. Descanso diario.

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de un periodo de descanso de 30 minutos diarios ininterrumpidos, si la jornada es continuada y a tiempo total. En caso de jornada a tiempo parcial o de jornada partida, este descanso será proporcional a dicha jornada y se computará como trabajo efectivo a todos los efectos. No podrá disfrutarse ni al inicio ni al final de la jornada.

3. Turnos.

El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se fijará previa negociación con los órganos de representación de los trabajadores.

Artículo 14. Vacaciones y calendario Laboral.

1. Calendario Laboral: Será de aplicación para establecer los días laborales y festivos los calendarios oficiales de carácter nacional, de la Junta de Extremadura y los de aplicación de



la localidad, así como los recogidos en el presente Convenio. En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial el Ayuntamiento señalará, con intervención de los Órganos de Representación de los Trabajadores, el Calendario laboral, en el que deberán incluirse las fiestas locales las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.

2. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días hábiles, no siendo susceptibles de compensación económica alternativa, y se disfrutarán de forma preferentemente dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodo mínimo de cinco días hábiles consecutivos. Sin perjuicio de lo anterior, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

En el caso que se tuviesen que realizar turnos por coincidir varios trabajadores en el mismo periodo y por necesidades del servicio no se pudiera efectuar esa solicitud se realizaran turnos acordados por la Unidad afectada (aprobados por mayoría simple y por escrito). En defecto de acuerdo habrá una asignación inicial por sorteo, aplicándose sistema rotatorio que servirá de base en años sucesivos, salvo que se recupere acuerdo en la Unidad.

En el supuesto de haber cumplido los años de servicio activo en la Administración que a continuación se especifica se tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

Treinta años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo el mismo año en que se cumplan los años de servicio referidos. Se considerarán como años de servicios en la Administración los reconocidos expresamente a efectos de antigüedad.

3. Si el periodo de vacaciones coincide con un periodo de baja médica, el trabajador tiene derecho a recuperar esos días de vacaciones a continuación de finalizar la baja médica.
4. El periodo de vacaciones se determinará inicialmente por sorteo en aquellos servicios en los que no hubiese un turno establecido. A partir de esta primera fijación se rotará anualmente, salvo que exista acuerdo entre los trabajadores.
5. Si ambos cónyuges o integrantes de parejas de hecho son personal al servicio del Ayuntamiento disfrutarán las vacaciones en el mismo periodo si así lo solicitan.



6. El plan de vacaciones, redactado previo acuerdo con la representación de los trabajadores, se fijará antes del 28 de febrero de cada año. Durante un plazo de diez días hábiles los trabajadores acogidos a este Convenio, y dentro de las mismas responsabilidades, podrán permutar voluntariamente sus vacaciones, informando de ello al Ayuntamiento y representantes de los trabajadores. Además, se consideran como festivos el 24 y el 31 de diciembre. Si estas fechas coinciden con sábado o domingo se acumularán a los días por asuntos propios.
7. Los empleados públicos temporales podrán disfrutar de las vacaciones en función de la organización y necesidades del servicio.

Artículo 15. Permisos retribuidos y servicios especiales.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Casas de Don Pedro tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos a partir del siguiente día hábil de producirse el hecho causante:

1. Por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho, 15 días hábiles, pudiéndose acumular a los meses de vacaciones, y ampliándose en dos días más si se celebre fuera a la provincia.
2. Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, 1 día laborable si fuera dentro de la localidad y 2 días si tuviera lugar fuera de la provincia.
3. El trabajador, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos que a continuación se enumeran y por el tiempo que también se especifica:
 - a) Tres días hábiles en caso de fallecimiento o enfermedad grave cuando se trate de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, ampliable en dos días si la circunstancia se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador. Este permiso de tres días será aplicable a cualquier supuesto de hospitalización grave o que requiera la presencia del trabajador junto al enfermo.
 - b) Dos días hábiles cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable en dos días si la circunstancia se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador.
 - c) Un día cuando se trate de fallecimiento o enfermedad grave de tío o sobrino del trabajador.

Concepto de enfermedad grave:



Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización con una duración superior a veinticuatro horas. El parto tendrá la consideración de "proceso patológico con hospitalización" a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y madre de ambos progenitores o tutores. Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico, en un plazo prudencial de un máximo de 5 días hábiles. Todos los procesos que requieran intervención quirúrgica. Estos días podrán disfrutarse seguidos o alternos a petición del empleado o empleada, dentro de los 30 días naturales siguientes al hecho causante, y sólo mientras dure la enfermedad y/o hospitalización, quedando sin efecto los días restantes no disfrutados.

4. Un día hábil por traslado del domicilio habitual sin cambio de municipio y dos días hábiles si fuera otro municipio distinto al de su domicilio habitual. Se acreditará dicho traslado mediante certificado de empadronamiento.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica. En todo caso se entenderá como deber inexcusable cuando sea necesaria e imprescindible la presencia del trabajador.
6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
7. Durante el tiempo que duran los congresos o reuniones de carácter profesional y sindical, a la que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos fuese promovida o auspiciada por la Corporación otro Organismo competente, el trabajador tendrá derecho a percibir indemnización en concepto de dietas, desplazamiento y los conceptos que sean legalmente aplicables.
8. Para asistir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales o carrera administrativas, así como para concurrir a pruebas de acceso a Empleo Público durante los días de su celebración.
9. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consultas médicas, siempre que no sea posibles asistir a las mismas fuera del horario de trabajo. Quedan excluidas de este permiso la asistencia a consultas médicas de ámbito privado que no sean derivadas por la Sanidad pública.
10. Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales en centros oficiales.



11. Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para las trabajadoras embarazadas, previo aviso al responsable personal y mediante justificación de la necesidad de realización de dichos exámenes técnicas dentro de la jornada de trabajo.
12. Por acompañamiento a hijos menores de dieciocho años o personas dependientes a consultas médicas o asistencias sanitarias siempre que no pueda realizarse fuera del horario laboral.
13. Las víctimas de violencia de género tendrán derecho al tiempo indispensable para la realización de trámites como solicitud de asistencia letrada, asistencia a comparecencias judiciales, acudir a consulta de tratamiento psicológico o cualquier otra asistencia que pudiera precisar. Por tanto, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determine los servicios sociales de atención o servicio de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la mayor brevedad.
14. Seis días laborables de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, más uno en compensación por el 22 de mayo (festividad de Santa Rita), que podrán disfrutarse a conveniencia del trabajador en jornada completa. Además, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales en el año en curso al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días deberán solicitarse con un mínimo de cuarenta y ocho horas hábiles de antelación y la Administración está obligada, salvo causa especial, a concederlos en las fechas que se solicite. En caso de denegación la Administración deberá comunicarlo por escrito y motivadamente en las 24 horas hábiles siguientes a la solicitud. No siendo estos días acumulables con las vacaciones. Los días de asuntos particulares se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 16. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, regulados en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público:

1. Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las



seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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. En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

2. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del empleado público, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. 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. 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.

3. Permiso por Nacimiento. El padre podrá disfrutar de 2 días en caso de nacimiento de un hijo/a. En caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso no debe confundirse con el permiso de paternidad retribuido por la Seguridad Social.
4. Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas 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 empleadas públicas 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 la Administración Pública competente en cada caso.
5. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, 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 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.
6. Por lactancia de un hijo menor de doce meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se 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 una 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. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

7. Por razones guarda legal, cuando el trabajador 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.

Los empleados públicos tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada laboral en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

8. Tendrá el mismo derecho el trabajador 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.
9. Por ser preciso atender el cuidado de una familiar de primer grado el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral o 15 días naturales consecutivos 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 mismo, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

Artículo 17. Permisos no retribuidos.

1. El personal al servicio del Ayuntamiento podrá solicitar permiso, sin derecho a retribución, por periodo no inferior a diez días y una duración máxima acumulada de tres meses cada dos años, y siempre condicionada a las necesidades del servicio. A los efectos del devengo de pagas extraordinarias, el tiempo de duración de esta licencia no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, sin perjuicio de su cómputo, en todo caso, a



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

2. El trabajador a quien falte menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrá obtener a la reducción de puesto de trabajo de 1/4 ó 1/3 de la misma con la deducción del 25% o 33% de sus retribuciones respectivamente.

Artículo 18. Situaciones administrativas.

1. Excedencia voluntaria por prestación de servicio en el sector público.

Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicio en el sector público cuando los/as empleados/as públicos/as, accedan, bien por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en servicio activo o en alguna de las situaciones previstas en el Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a, y cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público. Todo ello en los términos que establezca, por este orden, la normativa básica estatal, la legislación de función pública de la Comunidad Autónoma y supletoriamente la legislación de los/as funcionarios/as de Administración del Estado.

2. Excedencia para el cuidado de familiares.

Los/as empleados/as públicos/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 acogimiento permanente o pre adoptivo, 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 empleados/as públicos/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.



Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, si bien en el supuesto de que el trabajador sea laboral temporal se le reservará el puesto mientras se mantenga la vigencia del contrato bajo el que se le concedió la excedencia, y con el límite de la duración máxima de la misma.

La permanencia en esta situación será incompatible con la realización de cualquier actividad remunerada.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del período máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, en su caso.

Los/as empleados/as públicos/as en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento.

3. Excedencia forzosa.

a) Los/as empleados/as públicos/as serán declarados en situación de excedencia forzosa:

- Cuando sean designados/as miembros/as del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros/ as de las Instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.
- 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.
- 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.
- 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.
- Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales, miembros/as de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función.



- 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/as municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros/as de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.
 - Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.
 - 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.
 - 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.
 - Cuando adquieran la condición de funcionarios/as al servicio de organizaciones internacionales.
 - Cuando sean designados/as asesores/as de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
 - Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.
- b) Quienes se encuentren en situación de excedencia forzosa percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como empleados/as públicos/as, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento.

El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. No será de aplicación a los/as empleados/as públicos/as 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 funcionarios/as de las Comunidades Europeas.

- c) Quienes se encuentren en situación de excedencia forzosa tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo 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. Tendrán, asimismo, los derechos establecidos en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación. En este sentido, se velará para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los/as empleados/as públicos/as que hayan sido nombrados altos cargos, miembros/as del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos Alcaldes/as, retribuidos y con dedicación exclusiva, Presidentes/as de Diputaciones o de Cabildos o Consejos Insulares, Diputados/as o Senadores/as de las Cortes Generales y miembros/as de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Como mínimo, estos/as empleados/as públicos/as recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca en la normativa vigente para quienes hayan sido Directores/as Generales y otros cargos superiores.

d) La declaración de esta situación procederá en todo caso, en los supuestos que se determinan en el Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a y en las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

e) Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los/as empleados/as públicos/as en situación de excedencia forzosa podrán ser desempeñados entre tanto, por un contrato de interinidad o excepcionalmente en comisión de servicio.

4. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Casas de Don Pedro tendrán derecho a este tipo de excedencia voluntaria, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, cuando el cónyuge o pareja de hecho, resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en la Administración Pública o fuera de ella.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso antes de la fecha de finalización del período máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de que desaparezca la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

La falta de petición de reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, supondrá el pase a la excedencia voluntaria por interés particular.

Los trabajadores en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en la misma a efectos antigüedad.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, si bien en el supuesto de que el trabajador sea laboral temporal se le reservará el puesto



mientras se mantenga la vigencia del contrato bajo el que se le concedió la excedencia, y con el límite de la duración máxima de la misma.

5. Excedencia voluntaria por interés particular.

- a) Los/as empleados/as públicos/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, salvo que las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a establezcan una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el/la empleado/a público/a pueda solicitar la excedencia (dichas Leyes determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma).

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

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) El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- c) El reingreso al servicio activo de los/as trabajadores/as a los que no les corresponda la reserva del puesto de trabajo se efectuará a través de la participación en convocatorias de concursos en vacante de la misma categoría profesional y especialidad. También se podrá efectuar el reingreso con carácter provisional adscribiendo al trabajador a un puesto vacante de la misma categoría y especialidad, atendiendo al orden de presentación de solicitudes.

Los/as trabajadores/as reingresados/as con destino provisional tendrán obligación de participar en los concursos que se convoquen para cubrir puestos en la misma categoría y especialidad, solicitando todos los puestos convocados por orden de preferencia.



El incumplimiento por el/la trabajador/a de la obligación de participar en los concursos que se convoquen con el fin de obtener destino definitivo de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, conllevará el pase a la excedencia voluntaria por interés particular.

La Comisión Paritaria estudiará si es posible que reingresen aquellos/as trabajadores/as en excedencia cuyas categorías profesionales no se correspondan con las existentes en el Ayuntamiento de Casas de Don Pedro en el momento de solicitar el reingreso, a los efectos de valorar si son categorías similares según lo dispuesto en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Excedencia por violencia de género.

Las empleadas públicas 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 desempeñarán, 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 empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

7. Servicios en otras administraciones públicas:

- a) Los/as empleados/as públicos/as que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino en una Administración Pública distinta, serán declarados en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas. En los supuestos de cese o supresión del puesto de trabajo, permanecerán en la Administración de destino, que deberá asignarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración.

Se mantendrán en la situación de Servicio en otras Administraciones Públicas en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.



- b) Los/as empleados/as públicos/as en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión previstos en el Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a, se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservan su condición de empleados/as públicos/as de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.
- c) Los/as empleados/as públicos/as que reingresen al servicio activo en la Administración de origen, procedentes de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en los convenios de conferencia sectorial y demás instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad interadministrativa, previstos en el artículo 84 del Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a. En defecto de tales convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración Pública en la que se produzca el reingreso.

Todo ello sin perjuicio de lo que al efecto disponga para los funcionarios públicos la legislación básica del Estado en esta materia y la legislación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 19. Procedimiento de Concesión de Permisos y Licencias.

Para el disfrute de todas las licencias o permisos relacionados, será necesario solicitarlo por escrito en modelo oficial, con al menos tres días de antelación a la fecha del permiso, al objeto de prever las necesidades del servicio, excepto en aquellos casos en los que por circunstancias de urgencia sea imposible. La licencia o permiso se entenderá concedida o denegada cuando, tras el preceptivo informe del jefe del departamento, el interesado tenga en su poder la resolución firmada por el Alcalde o Concejal delegado de personal. Si transcurridos tres días desde su solicitud no se hubiese comunicado al trabajador la resolución, se entenderá concedida la licencia o permiso. El trabajador deberá justificar la circunstancia alegada para el disfrute de cualquiera de los permisos y licencias incluidos en este artículo en el momento de solicitarlo o posteriormente, si no pudiera hacerlo antes, a la mayor brevedad posible. En caso de no hacerlo se entenderá automáticamente denegada. Todos los derechos que se recogen (permisos y licencias retribuidos, licencias no retribuidas, asistencia a cursos de formación, etc.) tienen un procedimiento reglado; la negativa a su concesión se realizará mediante Resolución motivada de la Alcaldía, previo informe del responsable del servicio y visto bueno del



concejal delegado, y se notificará siempre por escrito a quien los solicite. Las denegaciones reiteradas o excesivas a un servicio, sección, grupo o a un trabajador o trabajadora individual, serán objeto de análisis y solución por parte de la Comisión Paritaria.

CAPITULO IV

Regulaciones Económicas

Artículo 20. Normas generales y comunes.

1. Los Empleados Públicos serán remunerados por el Ayuntamiento de Casas de Don Pedro según los conceptos y las cuantías que determinen este Convenio y en la RPT.

En su virtud, el personal laboral no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase. Tampoco podrá percibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes de informes, salvo por compatibilidad concedida por este Ayuntamiento para prestar servicios fuera del ámbito municipal.

2. La ordenación de pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos del Ayuntamiento.
3. El empleado público que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizado, solicite una jornada de trabajo reducida, experimentará una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básica como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias y la carrera profesional.
4. Las retribuciones percibidas por el Empleado Público gozarán de la publicidad establecida en normativa vigente.
5. Para los años de vigencia del presente Convenio y en lo referente a subida salarial se aplicarán los mismos incrementos retributivos que con carácter general se establezca en los Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de las negociaciones que tengan lugar sobre retribuciones.
6. En caso de accidente de trabajo, enfermedad común o profesional el Ayuntamiento completará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100% de las retribuciones desde el primer día del hecho causante siempre y cuando no sea por culpa, dolo o negligencia del propio trabajador. El trabajador para acogerse a esta norma tiene que reunir el requisito de tener un contrato en vigor superior a 18 meses.

**Artículo 21. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones de los empleados públicos son básicas y complementarias.

1. Son retribuciones básicas:

- a) Sueldo base.
- b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

2. Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino.
- b) Complemento específico
- c) Complemento de productividad.
- d) Gratificaciones.
- e) Horas extraordinarias.
- f) Indemnizaciones por razón del servicio.
- g) Carrera profesional.
- h) Complemento personal transitorio.

Artículo 22. Sueldo Base.

El sueldo del Empleado Público de ayuntamiento de Casas de Don Pedro, será el que determine para cada grupo de clasificación la Ley de Presupuestos Generales de Estado.

Artículo 23. Trienios.

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para todos los grupos, por cada 3 años de servicio reconocidos en la Administración Pública.
2. Para el cálculo de los trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de personal laboral o contratado en régimen de derecho administrativo, así como de carrera, formalizado o no documentalmente.



3. Los trienios se reconocerán y devengarán por el Ayuntamiento automáticamente por el sólo transcurso del tiempo, sin necesidad de que medie solicitud del interesado.
4. El personal laboral temporal que no sea indefinido no fijo no tendrá derecho a trienios.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

- a. Pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe de una mensualidad completa cada una de ellas, y se devengarán junto con las mensualidades de junio (periodo trabajado desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 31 de mayo del año en curso) y diciembre (periodo trabajado desde el 1 de junio del año en curso hasta el 30 de noviembre del mismo año).
- b. Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados no comprenda la totalidad de los seis meses, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente.
- c. Excepcionalmente, antes del inicio de cada ejercicio presupuestario, de mutuo acuerdo entre el Ayuntamiento y el trabajador se podrá optar entre prorratear el abono de las pagas extraordinarias en las doce mensualidades anuales o abonarlas con las mensualidades de junio y diciembre.

Artículo 25. Complemento de destino.

El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

Los puestos de trabajo se clasificarán en los siguientes niveles:

Grupo A1: del 20 al 30, ambos inclusive.

Grupo A2: del 16 al 26, ambos inclusive.

Grupo B: pendiente de regularse en la legislación básica.

Grupo C1: del 11 al 22, ambos inclusive.

Grupo C2: del 9 al 18, ambos inclusive.

Grupo AP: del 7 al 14, ambos inclusive.

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

**Artículo 26. Complemento específico.**

1. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores, atendiendo a la normativa del ámbito laboral y los conceptos previstos en la Ley 7/2007 del 12 de abril, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya.
2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Excmo. Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.
4. Se establecen los siguientes criterios para asignar el complemento específico:
 - a) Titulación.
 - b) Especialización.
 - c) Experiencia.
 - d) Mando.
 - e) Repercusión.
 - f) Esfuerzo intelectual.
 - g) Esfuerzo físico.
 - h) Penosidad.
 - i) Peligrosidad.
 - j) Jornada.
 - k) Dedicación.

**Artículo 27. Complemento de Productividad.**

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

Artículo 28. Horas Extraordinarias.

1. Se procurará eliminar las horas extraordinarias, pudiéndose realizar únicamente, y con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades. La realización de horas extraordinarias o trabajos extraordinarios tendrán carácter voluntario y, en consecuencia, en ningún caso podrá obligarse al trabajador a la realización de las mismas, a excepción de circunstancias graves, catástrofes o peligro para la seguridad.
2. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso podrán superar ochenta horas al año por cada puesto de trabajo, compensándose en descanso de la siguiente forma:
 - 1 hora extraordinaria norma equivalente a 1,5 horas en tiempo libre.
 - 1 hora extraordinaria festiva o nocturna equivale a 2 horas en tiempo libre.
 - 1 hora extraordinaria festiva y nocturna equivale a 2,5 horas en tiempo libre.
3. Sólo podrán retribuirse económicamente, previo informe preceptivo de los órganos de representación de los trabajadores, cuando el responsable del servicio justifique por escrito la imposibilidad de compensar los descansos por horas extraordinarias.
4. El valor económico de las horas extraordinarias será el siguiente:
 - Salario hora normal más 50 % (diurnas y días laborales).
 - Salario hora normal más 100% (nocturnas laborables y días festivos).
 - Salario hora normal más 150% (nocturnas en días festivos).Se considerará nocturnidad, a efectos de abono de horas extraordinarias, el horario comprendido entre las 22 y las 7 horas.
5. Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensables las horas extraordinarias.

**Artículo 29. Indemnizaciones por razón del servicio.**

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

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

1. Dietas:

Se entenderá por dietas la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originaron la estancia y manutención fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo por razones del servicio encomendado. Dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual. Dieta reducida si se vuelve a pernoctar a la residencia habitual. Las cuantías serán fijadas en la legislación vigente, R.D. 461/2002 o norma que le sustituya.

2. Gastos de desplazamientos.

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

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

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

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

**Artículo 30. Carrera Profesional.**

1. El personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Casas de Don Pedro que tenga la condición de personal funcionario de carrera o de laboral fijo así como el personal interino y laboral indefinido, desde su toma de posesión y/o firma del correspondiente contrato, podrá progresar profesionalmente en su carrera administrativa sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, cuando cumpla las condiciones y requisitos que se establezcan en el presente texto y demás documentos que se aprueben por este Ayuntamiento que deberán adaptarse en sus principios básicos a los previsto en el EBEP y en la legislación sobre Función Pública de la CA de Extremadura.
2. La carrera profesional horizontal constará de un nivel inicial y cuatro niveles consecutivos, a los que se accederá en función del número de años mínimos de ejercicio profesional establecido en la siguiente escala y previa a la correspondiente evaluación:

Escala de niveles de Carrera Profesional.

NIVEL	Inicial	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
AÑOS	0-5	5	12	19	>26

A tal efecto, para cada nivel, excepto el inicial que no será retribuido, se fijará una retribución complementaria. En el nivel inicial se encontrarán todos los empleados públicos.

3. En tanto se procede al desarrollo completo de las previsiones contenidas en la referida Ley, se aplicará el régimen transitorio definido para la Junta de Extremadura.

En concordancia con este régimen establecido, de forma excepcional, y sólo para acceder al nivel uno retribuido, a los funcionarios de carrera, personal laboral fijo, así como el personal interino y laboral indefinido se les tendrá en cuenta, únicamente, el tiempo de ejercicio profesional efectivamente desempeñado en activo o en alguna de las situaciones a las que se refiere el artículo 57.3.b), último párrafo, de la Ley de la Función Pública de Extremadura, en su Cuerpo o Escala o Categoría Profesional, quedando exentos, por tanto, de la correspondiente evaluación.

Para acceder al resto de niveles de la carrera profesional horizontal además de las condiciones anteriores será requisito indispensable superar el siguiente proceso de valoración:

NIVEL	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Subgrupo A1/A2	150 puntos	175 puntos	200 puntos
Subgrupo C1/C2	125 puntos	150 puntos	175 puntos
Subgrupo AP	100 puntos	125 puntos	150 puntos

*1 punto = 1 h de formación.



4. Formación.

Se entenderá por formación recibida el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen por objetivo el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional con el fin de contribuir a mejorar la calidad de los servicios, la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y el desarrollo profesional de los empleados públicos.

5. Formación continua.

Se valorarán los cursos y actividades formativas impartidos u homologados por el Ayuntamiento de Casas de Don Pedro, el Instituto Nacional de Administraciones Públicas, otras administraciones o entidades públicas, Organizaciones sindicales o agente promotor acogido al Plan de Formación Continua de las Administraciones Públicas y cuyo contenido esté directamente relacionado con las funciones propias del puesto de trabajo que se desarrolle.

6. El procedimiento para el reconocimiento del nivel inicial, primer y segundo nivel consistirá en una solicitud por parte de los interesados, dirigida a la Alcaldía, conforme al modelo que en su momento se establezca. Tras la comprobación del cumplimiento de lo exigido, se procederá al reconocimiento comunicándolo al interesado el abono de las cuantías correspondientes. Las citadas cuantías serán abonadas con efectos del 1 de enero y se abonarán como pago único en la nómina del mes de marzo del mismo año al que se haya reconocido el nivel correspondiente.

7. Este complemento retributivo será compatible con el resto de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, que perciban los empleados públicos del Ayuntamiento de Casas de Don Pedro. Se podrá acordar previa negociación con los representantes legales de los trabajadores el prorrateo en doce o catorce mensualidades.

8. Para los restantes niveles la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos negociará la aplicación de dichos niveles. Para ello, se constituirá una Comisión de Valoración y Seguimiento de todo el procedimiento de la carrera profesional, la cual estará integrada por la Corporación y los sindicatos integrantes de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos. No obstante, el abono de los restantes niveles, estará supeditado a la situación económica del momento y a la situación presupuestaria del Ayuntamiento de Casas de Don Pedro.



La cuantía concreta de las retribuciones correspondientes a los sucesivos tramos de carrera horizontal será la siguiente:

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 3
Subgrupo A1	1.703,02	3.297,02	4.946,07	6.594,06
Subgrupo A2	1.463,04	2.833,30	4.249,95	5.666,61
Subgrupo C1	1.069,60	2.070,32	3.106,02	4.140,65
Subgrupo C2	956,72	1.852,78	2.779,17	3.704,51
Agrupaciones Profesionales	825,26	1.634,18	2.452,34	3.269,43

CAPITULO V

Regulaciones Socio-Económicas

Artículo 31. Mejora de la I.T.

Durante la situación de Incapacidad Temporal, el Ayuntamiento de Casas de Don Pedro abonará al empleado/a público/a de más de dieciocho meses de antigüedad la diferencia entre la prestación de la seguridad social (en el caso de que tuviera derecho a ella) y el 100% de sus retribuciones, desde el primer día del hecho en cuestión hasta la finalización de dicha situación.

Artículo 32. Garantías.

1. Por el Ayuntamiento se designará a su cargo la defensa del trabajador que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas salvo en los casos en que se reconozca en sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, así mismo, salvo renuncia expresa del trabajador.
2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales contempladas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo.
3. El Ayuntamiento garantiza la adscripción del trabajador que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador, manteniendo las retribuciones anteriores.



4. Además de reconocimiento médico de ingreso los trabajadores podrán someterse a reconocimiento médico anual, cuyo resultado se pondrá en conocimiento del propio trabajador y del Ayuntamiento. A este último solamente en lo relativo a la aptitud o no para desempeñar su puesto de trabajo o por el riesgo de contagio a juicio de la autoridad médica. Si como consecuencia del mismo se descubriese en algún trabajador enfermedad que lo incapacitara para el desarrollo normal de sus funciones, la corporación de mutuo acuerdo con el empleado, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo de nivel profesional similar al que viene desempeñando y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer.
5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a que se le encomienden tareas no perjudiciales con su estado si las funciones que desempeñan representan un riesgo para su salud.

Artículo 33. Ayudas Complementarias.

1. Ayuntamiento de Casas de Don Pedro abonará este tipo de ayudas al empleado/a público/a de más de dieciocho meses de antigüedad.
2. Cuando el empleado público se encuentre en los supuestos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia tendrá derecho, previa solicitud del interesado y acreditación, a percibir desde el primer día en que se declare, como mejora voluntaria al subsidio legalmente establecido, un complemento que, sumado a la prestación del régimen de previsión social correspondiente, alcance el cien por cien de sus retribuciones fijas y periódicas.
3. Supuestos excepcionales. Se abonará un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones durante todo el periodo de duración de las incapacidades temporales de víctimas por violencia de género.
4. Seguro colectivo. Los trabajadores/as que presten servicios en el ayuntamiento de Casas de Don Pedro tendrán derecho a una indemnización en los casos de muerte o de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional. A tal efecto el ayuntamiento podrá contratar una póliza de seguros de vida y accidentes, dicha póliza garantizará la cobertura de los riesgos mencionados o podrá asumir la indemnización directamente de los presupuestos municipales. Las cuantías serán las siguientes:
 - a. Muerte: 36.000 euros.
 - b. Invalidez Permanente en grado de Gran Invalidez, Absoluta y Total: 36.000 euros.
5. Asistencia Jurídica. Se concertará póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil y profesional que pudiera derivarse de cualquier contingencia que suceda en acto de servi-



cio, siempre que no se demuestre, por resolución judicial, negligencia o mala fe por parte del trabajador/a. El Ayuntamiento prestará la asistencia jurídica adecuada y especializada a sus empleados, en caso de que éste lo solicite, en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y se personará en dichos procesos.

Artículo 34. Anticipos.

Personas beneficiarias de anticipos reintegrables: Podrá serlo el personal municipal en situación de activo en el Ayuntamiento. No podrá concederse un nuevo anticipo reintegrable mientras no se tengan liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad y no haya transcurrido un periodo mínimo de seis meses entre la cancelación de un anticipo y la solicitud de otro. Este plazo no será imprescindible en los anticipos de carácter extraordinario.

- a. Cuantía: La cuantía máxima por este concepto será de 2.000,00 € con carácter ordinario y hasta 5.000,00 € en los de carácter extraordinario. El número de mensualidades para su devolución no podrá ser superior a 36 mensualidades en el de carácter ordinario y 48 mensualidades para el anticipo de carácter extraordinario, salvo petición de prórroga que deberá ser autorizada por el Alcalde o concejal delegado. En el caso de los trabajadores temporales dicha devolución no podrá ser superior a la duración del contrato correspondiente. A tal efecto se consignará en los presupuestos ordinarios un crédito en una partida que se denominará Anticipos reintegrables para el personal municipal. Dicha partida podrá incrementarse hasta los 10.000 €, que se irán compensando en una suma igual a los reintegros que se recauden mensualmente por devolución de los anticipos concedidos.
- b. Procedimiento de devolución: La devolución de la cantidad anticipada se efectuará mediante descuento en nómina de la cuota resultante de dividir el importe del anticipo reintegrable por el número de mensualidades en que se determine su reintegro. No obstante, en cualquier momento, se podrá reintegrar la cantidad anticipada que reste y liquidarla en su totalidad. Para ello se deberá poner en conocimiento de los servicios económicos, que le indicarán el procedimiento a seguir para su devolución.
- c. Causas: Los anticipos reintegrables se podrán conceder cuando venga justificada su petición por alguna de las siguientes causas:
 1. De carácter extraordinario: Tendrán esta consideración las solicitudes que se basen en los gastos derivados de enfermedad grave del trabajador o trabajadora, cónyuge, pareja o familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, de accidente o de siniestro de especial gravedad, de otros supuestos análogos.



2. De carácter ordinario:

I. Preferentes: Serán considerados como tal aquella que se justifique por alguna de las siguientes causas:

- Gastos de enfermedad o intervenciones quirúrgicas no consideradas de carácter extraordinario.
- Adquisición de primera vivienda, cuando sea destinada a domicilio habitual.
- Instalación en vivienda habitual en el ejercicio en que se solicita pudiendo considerarse como tal, los supuestos de fianza y otros gastos derivados del contrato de arrendamiento, cuando éste sea el régimen de uso de la vivienda y los gastos de traslado de domicilio, así como otros de análoga naturaleza.
- Realización de estudios cualificados para la promoción personal de quien solicita el anticipo, de su pareja o de sus hijos/as.
- Rehabilitación, reformas o reparaciones en la vivienda habitual tendentes a mantener sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad.
- Por razón del matrimonio del/de la peticionario/a o de sus hijos/as.
- Por una necesidad o contingencia avalada por informe de la trabajadora social.

II. No Preferentes:

Se considerarán gastos no preferentes aquéllos que no se funden en alguna de las causas citadas en los párrafos anteriores.

- d. Documentación: Junto con la solicitud, debidamente cumplimentada, deberán acompañarse los presupuestos, facturas o justificantes de la inversión o gastos. Previamente a la calificación de las solicitudes se podrá requerir la documentación que se estime oportuna para completar el expediente.
- e. Evaluación de las solicitudes: Las solicitudes presentadas serán examinadas por un representante sindical, la trabajadora social y el Alcalde o concejal delegado.
- f. Justificación del gasto: Una vez recibido el anticipo, el beneficiario deberá acreditar en el plazo máximo de tres meses la motivación del gasto que originó su petición. Transcurrido dicho plazo y a la vista de las alegaciones presentadas, se podrá optar por la ampliación del plazo para la utilización del anticipo en el motivo aludido o considerar incumplida la



causa alegada, en este último caso, o en el supuesto de incumplir la prórroga del plazo, se podrá acordar la devolución del anticipo y la liquidación del préstamo concedido.

Anticipos Mensuales de Nóminas: Todos los empleados públicos podrán solicitar entre el día 15 y 20 de cada mes un anticipo de hasta el 50 % de sus haberes mensuales. En el caso que el trabajador tenga anticipos ordinarios o extraordinarios concedidos anteriormente corresponderá el 50 % del importe líquido después de descontar los importes correspondientes a los anticipos anteriormente concedidos.

Artículo 35. Jubilación.

1. El personal accederá a la jubilación ordinaria siempre que reúna los requisitos necesarios de edad y período de carencia que en cada momento determine la legislación vigente. Excepcionalmente podrá solicitar continuar desarrollando sus funciones en su puesto siempre y cuando reúna los requisitos de aptitud y capacidad previo informe favorable del órgano competente.
2. Por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

El régimen de prestación laboral del jubilado parcial, descanso y vacaciones, será el que establezca la empresa para dicho trabajador.

Este punto quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

Artículo 36. Servicios auxiliares.

Todos los Empleados Públicos podrán pasar a otros servicios, siempre que ello sea posible y las necesidades lo permitan, al cumplir una de las siguientes condiciones:

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



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

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

Artículo 37. Adaptación del puesto.

A todo el personal al servicio del Ayuntamiento que padeciera Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual para el desarrollo normal de la función que desempeña en la Corporación, de mutuo acuerdo, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo de nivel profesional similar al que hubiera venido realizando y para el que no fuera inconveniente la dolencia, conservando las mismas retribuciones básicas y complementarias.

CAPITULO VI

Formación y Promoción Profesional

Artículo 38. Formación profesional.

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

1. Por iniciativa propia o bien a propuesta de los Empleados Públicos o de sus Representes Legales, se organizarán y facilitarán cuantos cursos de perfeccionamiento, charlas, conferencias, coloquios y seminarios sean necesarios para la formación profesional, dentro de las posibilidades presupuestarias.
2. Concederá las siguientes licencias retribuidas de estudio: De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 60 horas /año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto o su carrera. Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a su puesto de trabajo que determine el Ayuntamiento.
3. Se concederán las siguientes licencias no retribuidas: De formación sindical los representantes sindicales tendrán derecho a asistir y participar en los cursos relacionados con



la organización del trabajo, salud laboral y cuanto tema tengan relación con su actividad sindical, no computándose este tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales. Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier afiliado o inscrito a cualquier sindicato, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenezca. La participación en los cursos de formación se hará previa solicitud por el trabajador y se seleccionará a los participantes en los mismos mediante concursos de méritos. Los participantes en los cursos mantendrán su situación de servicio activo y tendrán derecho a las indemnizaciones que les corresponda de convenio con la normativa aplicable de carácter general.

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

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

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

Artículo 39. Promoción Profesional.

1. Todos los empleados públicos del Ayuntamiento de Casas de Don Pedro poseerán un grado personal adquirido por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o durante tres con interrupción. Si durante el tiempo en el que el trabajador desempeña un puesto se modifica el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto que dicho puesto hubiera estado clasificado.
2. Cuando un trabajador laboral fijo obtenga destino de nivel superior al de grado en que se encuentre en proceso de consolidación el tiempo de servicio prestado en el nuevo destino será computable para la referida consolidación, si así lo solicita.
3. La adquisición y cambios de grado se inscribirán en el Registro General de Personal del Ayuntamiento.



4. En ningún caso podrán desempeñarse puestos de trabajo no incluidos en niveles de los intervalos correspondientes a cada grupo o escala.
5. Los trabajadores podrán acceder a cualquier puesto de trabajo de nivel superior incluido dentro del intervalo de niveles asignados a su grupo.
6. Los cursos de formación que se habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en los intervalos de niveles asignados a cada cuerpo o escala serán convocados por la Corporación, con la periodicidad que demande las necesidades de los servicios.

CAPITULO VII

Salud Laboral

Artículo 40. Comité de Seguridad y Salud.

Deberá constituirse el Comité de Seguridad y Salud, cuya composición y funciones vienen regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre. Ley 31/1995. Igualmente, conforme al artículo 25 del mismo marco legal, se tendrán en cuenta los siguientes supuestos:

1. Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos o para ambos, la madre tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe preceptivo y favorable de los Servicios de Salud y Riesgos Laborales.
2. En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, el Ayuntamiento procederá, a petición del trabajador dentro del mes siguiente a dicha declaración y previas las actuaciones oportunas, al cambio de puesto de trabajo por otro adecuado a la nueva situación.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y de su salud en el trabajo y el Ayuntamiento tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos. A este fin, se estará a lo que se establece en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

Artículo 41. Uniformes de trabajo.

El Ayuntamiento proveerá al empleado público del vestuario y EPIs necesarios para cada puesto de trabajo a los que se les asigne. Se consignará una partida presupuestaria anual para la compra de dicho vestuario. Se velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, solicitando informe previo.

**Artículo 42. Botiquín de primeros auxilios.**

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

CAPITULO VIII

Derechos Sindicales**Artículo 43. Derechos Sindicales.**

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

Artículo 44. Delegados de Personal.

1. Son los órganos representativos y colegiados de todos los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto de sus afiliados.
2. Serán objeto de negociación por los Órganos de Representación del Personal, las Materias establecidas en la normativa vigente.
3. Los Órganos de representación del Personal recibirán información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de Personal de Excmo. Ayuntamiento.
4. Los Delegados de Personal recibirán de la Corporación el Presupuesto y la memoria anual.
5. Los Delegados de Personal emitirán informe no vinculante a solicitud del Excmo. Ayuntamiento sobre las siguientes materias:
 - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b) Planes de formación profesional.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
6. Los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
7. Los Delegados de Personal tendrán conocimiento y serán oídos en las siguientes cuestiones y materias:
 - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.



b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias ya establecido en el presente convenio.

8. Los Delegados de Personal conocerán, anualmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
9. Los Delegados de Personal vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo y ejercerán, en su caso de las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
10. Los Delegados de Personal vigilarán y controlarán las condiciones de Salud Laboral en el Desarrollo del trabajo.
11. Los Delegados de Personal participarán en la gestión de obras sociales para el Personal establecidas en el Ayuntamiento.
12. Los Delegados de Personal colaborarán en el Excmo. Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
13. Los Delegados de Personal informarán a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
14. Se reconoce a los Delegados de Personal colegiadamente por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar como interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

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

15. Los informes que deban emitir los Delegados de Personal a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de 10 días.
16. El Excmo. Ayuntamiento habilitará a los órganos de Representación del Personal independientemente un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, según la disponibilidad existente. Asimismo, autorizará a sus miembros el uso de las fotocopadoras del Excmo.



Ayuntamiento y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, con el visto bueno previo del Concejal Delegado de Personal o Jefe del Centro o del Servicio.

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

Artículo 45. Garantías.

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

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o Sindicales.
- c) Ser oídos los Delegados de Personal en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante los tres años inmediatamente posteriores sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado en el procedimiento sancionador.
- d) Según la normativa vigente y con respecto a las últimas elecciones sindicales se establece un crédito de 20 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo, retribuidas como de trabajo efectivo con las siguientes especificaciones: Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación, siempre que sea en reuniones conjuntas. Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal o en el registro general del Excmo. Ayuntamiento de la comunicación con una antelación a su uso de dos días laborables, salvo imposibilidad manifiesta. Los Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesta podrán proceder, previa comunicación a los servicios de Personal, a su acumulación, a favor de otro delegado de personal de su misma candidatura.
- e) No ser trasladados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los tres años siguientes de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación, siempre que el traslado o la sanción se basen en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

Artículo 46. Secciones Sindicales.

Las secciones sindicales que serán únicas a todos los efectos. Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:



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

Acerca de las sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

En materia de reestructuración de Plantillas, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando reviste carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente los intereses de los trabajadores.

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

8. Asimismo las Secciones Sindicales dispondrán de 30 horas anuales para la realización de sus reuniones propias. El órgano de Representación podrá convocar reuniones de centro de trabajo o del conjunto de los trabajadores del Ayuntamiento, por un tiempo máximo de 30 horas anuales, debiendo realizar estas reuniones dentro de la jornada de trabajo, y siempre al inicio o fin de la misma.

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

**Artículo 47. Asambleas Generales.**

1. Están legitimados para convocar asambleas de carácter general para todos los empleados públicos:

Las organizaciones sindicales representativas del Ayuntamiento, directamente o a través de los delegados sindicales.

El comité de Empresa y Delegados de Personal.

Los Trabajadores del Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 40%.

2. Serán requisitos para convocar una Asamblea General los siguientes:

- Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborales.
- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Indicar el orden del día.
- Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado I de este artículo.

3. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea General, el órgano competente de la Corporación no efectuase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin requisito posterior.

4. Los Convocantes de la Asamblea serán responsables del normal desarrollo de la misma.

5. Sólo se concederán autorizaciones de Asamblea Generales en horas de trabajo hasta un máximo de 20 horas anuales en cada centro de trabajo, asegurando los servicios mínimos de cada servicio.

CAPITULO IX**Régimen Disciplinario****Artículo 48. Faltas.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por el Excmo. Ayuntamiento de Casas de Don Pedro en los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme a la graduación de las faltas y sanciones que se fijan a continuación, teniendo en cuenta las disposiciones generales del Estatuto de los trabajadores. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leves graves y muy graves.

**Artículo 49. Faltas Leves.**

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
2. La ligera incorrección con el público, el resto de personal.
3. Las faltas no repetidas de asistencia sin causa justificada.
4. El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.
5. El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos del servicio, siempre que no se causen graves perjuicios.
6. En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusables.

Artículo 50. Faltas graves.

1. La falta de obediencia debida a los/as superiores/as y autoridades.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionados con el servicio que cause daño a la Administración o a los/as administrados/as.
4. La tolerancia de los/as superiores/as respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados/as.
5. Las graves desconsideraciones los/as superiores/as, o resto del personal.
6. Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
7. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
8. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.
9. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
10. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
11. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 5 horas al mes.



12. La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubiera sido objeto sanción por falta leve.
13. La grave perturbación del servicio.
14. El atentado grave a la dignidad del Personal Funcionario o de la Administración.
15. La grave falta de consideración con los/as administrados/as.
16. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de horario o a impedir que sea detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Artículo 51. Faltas muy graves.

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto en el ejercicio de la Función Pública.
2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
3. El abandono del servicio.
4. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen grave perjuicio a la Administración o a la ciudadanía.
5. La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.
6. La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las encomendadas.
7. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
8. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
9. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
10. La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
11. La participación en huelga a quienes lo tengan expresamente prohibido por la Ley.



12. El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.
13. La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.
14. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el periodo de un año.

Artículo 52. Procedimiento.

Corresponde al Excmo. Ayuntamiento de Casas de Don Pedro, la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en este Convenio.

La sanción por falta grave y muy grave requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador, y exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que será oído el trabajador afectado. Para imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia al inculpado/a que deberá evacuarse en todo caso. En cualquier caso, el Ayuntamiento dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado de toda sanción que éste imponga, siendo preceptivo en el caso de falta grave y muy grave el informe emitido por los citados representantes.

Artículo 53. Sanciones.

La sanción máxima que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por falta graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a tres meses.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso por tiempo de un año.

c) Por falta muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses a dos años.



Suspensión de derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso hasta dos años.

Traslado forzoso sin indemnización.

Despido.

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

Artículo 54. Prescripción de faltas y sanciones.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 2 años, las impuestas por faltas graves a los seis meses y las impuestas por faltas leves, al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

Artículo 55. Cancelación de faltas y sanciones.

El empleado público podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplida la sanción impuesta y hubiera transcurridos 6 años para las muy graves, 2 años para las graves y 6 meses para las leves. La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el empleado público vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán el doble que los señalados en el apartado anterior. El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el Empleo público sancionado/a, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.

Disposición adicional primera.

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

Primer GRADO.

Padre.

Madre.

Hijo/a.

Cónyuge o Pareja.



Segundo GRADO.

Abuelo/a.

Hermano/a.

Nieto/a.

Tercer GRADO.

Bisabuelo/a.

Tío/a.

Sobrino/a.

Biznieto/a.

Cuarto GRADO.

Primo/a.

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

Disposición adicional segunda.

El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio a todos los empleados públicos que figuren en plantilla y a los nuevos ingresos en la toma de posesión.

Disposición adicional tercera.

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

**Disposición adicional cuarta.**

El artículo 31 del presente convenio será de aplicación únicamente a los empleados públicos de carácter fijo o laborales con duración superior a dieciocho meses. La Corporación determinará cada año en los presupuestos municipales una cuantía pecuniaria destinada a estos fines.

En el caso de que no existan recursos suficientes para cubrir las ayudas concedidas en una anualidad, éstas se abonarán en el ejercicio siguiente con cargo al presupuesto y siempre dentro del primer trimestre.

Disposición adicional quinta.

Para la solicitud o comunicación de las licencias y permiso contemplados en este convenio se diseñarán y pondrán a disposición de los trabajadores, impresos modelos que se podrán adquirir en el Registro General de las oficinas municipales.

Disposición adicional sexta.

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

Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con los establecidos en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

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

Disposición adicional séptima.

Si durante la vigencia de este convenio se produjera, por reestructuración administrativa, algún cambio de la gestión de los servicios prestados por el Ayuntamiento de Casas de Don



Pedro, dicha modificación garantizará las relaciones jurídico-laborales con respecto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado. Se habilitarán los mecanismos necesarios con los representantes sindicales, para que al menos el 40 por ciento de los trabajadores afectados por esta reestructuración sean redistribuidos dentro de los diferentes servicios de este Ayuntamiento, salvo que ellos elijan de forma voluntaria otra opción distinta a la reubicación.

Disposición adicional octava.

Cualquier derecho o mejora establecida por Ley, posterior a la entrada en vigor de este convenio, será de aplicación obligatoria e inmediata al mismo.

Disposición adicional novena: Igualdad de género.

Todas las denominaciones contenidas en este Acuerdo, así como cualesquiera otras menciones que en el mismo se expresan en género masculino, se entenderán realizadas y se utilizarán indistintamente en género masculino y femenino, según el sexo de la persona que se tenga por interesada o destinataria a la que se haga referencia.

En concreto el término "empleado público" se emplea como genérico, para englobar a empleados públicos y empleadas públicas, sin que suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

En este sentido, el término ciudadano engloba tanto a ciudadanos como a ciudadanas.

Disposición adicional décima: Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Este convenio aporta con su articulado el cumplimiento de los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible para el 2030:

Objetivo 1: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Tanto en el plan de formación como en las ayudas y facilidades para la formación de la plantilla como de su familia como meta.

Objetivo 2: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres. Mediante políticas de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en la protección a los derechos de las mujeres (embarazo, maternidad, lactancia y cuidado de hijos, así como en la erradicación de cualquier forma de violencia contra la mujer), como meta de este objetivo.

Objetivo 3: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, protegiendo los derechos laborales y un entorno seguro y sin riesgos. Fomentando la formación en Prevención de Riesgos Laborales y el cumplimiento de las medidas de protección como meta de este objetivo.



Objetivo 4: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles, mediante la prevención, reducción, reciclado y reutilización de recursos públicos con criterios de eficacia, eficiencia y efectividad.

Objetivo 5: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas. Mediante una institución eficaz y transparente que rinde cuentas a la ciudadanía. Garantizando decisiones inclusivas, participativas y representativas, y garantizando así mismo, el acceso público a la información y a proteger las libertades fundamentales. Promoviendo y aplicando leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

Disposiciones transitorias:

Disposición transitoria primera.

Ningún empleado público a partir de la entrada en vigor del presente Convenio puede quedar perjudicado económicamente o laboralmente con respecto a la situación anterior a la aprobación del citado Convenio.

Disposición transitoria segunda.

A la entrada en vigor del presente Convenio la denominación que se empleará para todo el personal dependiente del Excmo. Ayuntamiento (funcionarios y laborales) será la de empleados públicos.

Disposición derogatoria.

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

Disposición final.

El presente Convenio entrará en vigor con su aprobación por el pleno".

Casas de Don Pedro, 22 de febrero de 2023.

Por la Administración,
El Alcalde-Presidente,
ANTONIO ROMERO JAROSO

Por los empleados públicos municipales:

Por los funcionarios,
El representante sindical de CSIF,
JUAN CARLOS FERNÁNDEZ BOTE

Por el personal laboral,
La representante de UGT,
MARÍA DOLORES CEREZO MURILLO