



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

RESOLUCIÓN de 30 de abril de 2025, 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 Acta, de fecha 28 de enero de 2025, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del "Convenio laboral sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Jarandilla de la Vera" en la que se recogen los acuerdos para proceder a la modificación de los artículos 19, 21, 47 y capítulo X del citado convenio. (2025061964)

Visto el texto del Acta, de fecha 28 de enero de 2025, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio laboral sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Jarandilla de la Vera (código de convenio 10100540012024), en la que se recoge el acuerdo para proceder a la modificación de los artículos 19, 21 y 47 y capítulo X del citado convenio, el cual fue ratificado por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el 26 de marzo de 2025.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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, 30 de abril de 2025.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



Expediente n.º: 625/2021 Procedimiento: Negociación Colectiva

ACTA DE LA SESIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En Jarandilla de la Vera, a 28 de enero de 2025, se reúnen en la Sala de Juntas del Ayuntamiento de Jarandilla de la Vera a las 11:00 horas, las personas abajo relacionadas:

Representantes del Ayuntamiento
M.ª del Carmen Martín Martín (**6268**)
Pablo Miguel López Sánchez (**2251**)

Representantes de los trabajadores
M.ª Elena Cañadas Sánchez (**0761**)
Ana Alonso Barroso (**2100**)
Sonia Díaz Lozano (**0470**)
Jesús David Sánchez (CCOO) (**0803**)
David Sojo Lobato (CCOO) (**1402**)

Secretaria
M.ª Belén Blanco Villamarín (**8064**)

Ambas partes se reconocen capacidad mutua y necesaria para este acto, y en uso de sus respectivas representaciones y conforme al orden del día que se incluyó en la convocatoria,

ACUERDAN

Primero. Aprobar el acta de la sesión anterior celebrada el 19 de noviembre de 2024.

Segundo. Las partes que suscriben en representación del Ayuntamiento y del Personal Laboral acuerdan la rectificación del Convenio Laboral sobre las condiciones del trabajo de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Jarandilla de la Vera, conforme al escrito recibido por la DG de Trabajo del 14/01/2025 en los siguientes extremos:

Según el del Convenio Laboral sobre las condiciones del trabajo de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Jarandilla de la Vera:



— En el epígrafe a) del artículo 21, donde dice:

A) por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la trabajadora o trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y seis días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día hábil cuando se produzca en la misma localidad y de dos días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Debe decir:

A) por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la trabajadora o trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y seis días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día hábil cuando se produzca en la misma localidad y de dos días hábiles cuando sea en distinta localidad.



— En el epígrafe f) del artículo 21, donde dice:

F) por lactancia en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Debe decir:

F) por lactancia en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses.



Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada 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 o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

— En el artículo 47, donde dice:

Además del reconocimiento médico de ingreso, los empleados/as públicos municipales deberán someterse a reconocimiento médico anual, cuyo resultado se pondrá en conocimiento del propio trabajador y del ayuntamiento. A este último, únicamente en lo relativo a la aptitud o no del empleado para desempeñar el 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/a enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la función que desempeña, la corporación, de mutuo acuerdo con el empleado/a, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo de nivel profesional similar al que hubiera venido desempeñando y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer.



La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a una revisión médica que dictamine si el trabajo que realiza puede afectar su estado, en cuyo caso se le asignará otro puesto de trabajo de acuerdo con su estado, y por el tiempo que dure dicha situación.

Debe decir:

El Ayuntamiento garantizará a los/las empleados/as públicos la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia, mediante reconocimiento médico anual, sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

El resultado del reconocimiento médico se pondrá en conocimiento del propio trabajador y del ayuntamiento. A este último, únicamente en lo relativo a la aptitud o no del empleado para desempeñar el 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/a enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la función que desempeña, la corporación, de mutuo acuerdo con el empleado/a, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo de nivel profesional similar al que hubiera venido desempeñando y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer.

La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a una revisión médica que dictamine si el trabajo que realiza puede afectar su estado, en cuyo caso se le asignará otro puesto de trabajo de acuerdo con su estado, y por el tiempo que dure dicha situación.

- En relación a las medidas de igualdad y LGTBI, se insta la negociación del Plan de Igualdad y LGTBI que se tramitará ante la autoridad correspondiente.



Tercero. Ruegos y preguntas.

Advertido error en el texto del Convenio:

— En el Capítulo III, artículo 19 apartado 6,

Donde dice:

6. En aquellos servicios que tengan que ser realizados al aire libre, del 1 de junio al 30 de junio, podrán optar por la modificación de la jornada laboral ordinaria pasando este de 07:00 a 14:00 horas, pudiéndose ampliar si las circunstancias meteorológicas los requieren.

Debe decir:

6. En aquellos servicios que tengan que ser realizados al aire libre, del 1 de junio al 30 de septiembre, podrán optar por la modificación de la jornada laboral ordinaria pasando este de 07:00 a 14:00 horas, pudiéndose ampliar si las circunstancias meteorológicas los requieren.

— En el Capítulo X, artículo 67 apartado 2 b);

Donde dice:

- b) Objeto y ámbito de aplicación. El objeto de este acuerdo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito del ayuntamiento de Navalmoral de la mata.

Debe decir:

- b) Objeto y ámbito de aplicación. El objeto de este acuerdo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito del ayuntamiento de Jarandilla de la Vera.