



RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ayuntamiento de Zafra (personal laboral). (2026060418)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ayuntamiento de Zafra (personal laboral) –código de convenio 06001122012000 - que fue suscrito con fecha 31 de octubre de 2025, de una parte, por la representación de la Corporación Municipal de Zafra, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras.

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,

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, 9 de febrero de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ZAFRA

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo Preliminar. El presente Convenio ha sido negociado por los representantes de la Corporación Municipal de Zafra y los representantes sindicales de UGT-SP, CSIF y FSC-CCOO.

Artículo 1. Objeto.

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

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Zafra.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. Este convenio entrará en vigor el día 1 de febrero de 2025.
2. En tanto que no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituya, éste se mantendrá en vigor en todo su contenido. Los conceptos económicos serán revisables anualmente según el IPC.
3. a) Su vigencia se extenderá hasta el día 1 de febrero del año 2029, prorrogándose automáticamente por sucesivos períodos bienales si no se produce denuncia escrita de cualquiera de las partes.
3. b) La denuncia del Convenio deberá hacerse con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia mediante su registro de entrada en el Exmo. Ayuntamiento de Zafra, dirigida los miembros de la Comisión Paritaria. La comisión paritaria deberá reunirse dentro de los veinte días naturales, siguientes a esta denuncia para tomar conocimiento de la misma. Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, éste se mantendrá en vigor en su contenido normativo.

Artículo 4. Ámbito territorial.

1. Este convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo del Ayuntamiento de Zafra.
2. Los reglamentos y convenios de régimen interior de los diferentes servicios no podrán contravenir las condiciones de este convenio, que tendrán el carácter de mínimos.



Artículo 5. Comisión paritaria de seguimiento.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento de este convenio integrada por cuatro miembros del Excmo. Ayuntamiento de Zafra y cuatro miembros designados por los sindicatos firmantes. Estos podrán estar asistidos por sus asesores.
2. En los quince días siguientes a la firma del presente convenio se reunirá dicha comisión para nombrar presidente, secretario y establecer el reglamento de funcionamiento.
3. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:
 - a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - a) Mediación de problemas originados en su aplicación.
 - b) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.
 - c) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente convenio.
 - d) Denuncia del incumplimiento del convenio.
 - e) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el convenio.
 - f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
4. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre, siendo convocada por el presidente y secretario de la misma, comunicando el orden del día en dicha convocatoria.
5. Dicha comisión se reunirá de forma extraordinaria a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición y previa comunicación del orden del día.
6. El informe de la Comisión Paritaria deberá redactarse en el plazo máximo de quince días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente, remitiendo dicho informe a los trabajadores afectados y a las centrales sindicales firmantes.
7. La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por la concurrencia, a favor, de la mayoría simple de los votos de la representación sindical y la mayoría simple de los votos de los representantes del Ayuntamiento.

8. En caso de desacuerdo prolongado por parte de la Comisión Paritaria, por mayoría simple, de la representación sindical o de la representación del ayuntamiento, se podrá solicitar, o proponer, mediadores del listado de mediadores y árbitros del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

A los efectos de este artículo, se entenderá desacuerdo prolongado sobre una cuestión específica, cuando la cuestión se haya sometido a votación en la Comisión Paritaria un mínimo de tres veces en el plazo de un año, sin alcanzar un acuerdo.

Artículo 6. 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 alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el convenio devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados que se vean afectados y por ello deberán renegociarse de nuevo. Siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del convenio éste se revisará íntegramente.

Artículo 7. Cláusula de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

1. El Excmo. Ayuntamiento de Zafra se somete plenamente al art. 14 de la Constitución Española, y a su normativa de desarrollo, que le es de aplicación, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación no autorizada por una norma.
2. Se constituye una Comisión de Igualdad, con la obligación de establecer un Plan de Igualdad que vigile, implante un protocolo de actuación, y promueva medidas concretas destinadas a la igualdad laboral, sin discriminación por razón de sexo, orientación o expresión sexual.

La Comisión de Igualdad también queda obligada a implantar un protocolo de actuación que promueva medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

3. Este principio de igualdad tiene carácter transversal y es de aplicación a cualquier acto administrativo amparado por el presente convenio, pudiendo conocer de su violación la Comisión Paritaria a fin de promover las medidas oportunas para su defensa.

Artículo 8. Cláusula de prioridad absoluta de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

1. El Excmo. Ayuntamiento de Zafra establece el principio general de prioridad absoluta de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
2. Este principio se desarrollará mediante la constitución y el trabajo del Comité de Seguridad y Salud laboral que fomentará la participación, información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.
3. El Comité de Seguridad y Salud aprobará un protocolo específico sobre catástrofes y fenómenos meteorológicos externos, sin que ninguna persona trabajadora pueda sufrir perjuicio alguno por la adopción de medidas de protección.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. Organización y racionalización.

1. La organización es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo.
2. Los sindicatos firmantes participarán en esta materia estudiando las condiciones de trabajos de las distintas unidades administrativas, siendo oídos en sus conclusiones y en todas aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.
3. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
 - a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
 - a) La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
 - b) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
 - c) Definición y clasificación claras de las relaciones entre puesto y categoría profesional.
 - d) Potenciar y desarrollar según la normativa establecida a través de planes y acuerdos la promoción de los trabajadores.
 - e) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas.

4. Serán objeto de informe, consulta y negociación con los sindicatos representativos del Excmo. Ayuntamiento de Zafra las materias concernientes al Comité de Empresa y Delegados de Personal así como el artículo 41 del R. D. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y artículo 31 de la Ley 7/1990, de 19 de junio, o aquella norma que lo modifique o sustituya.
5. 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.

Artículo 10. Clasificación del personal.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.
2. Se establece como sistema de clasificación profesional del personal laboral únicamente las categorías profesionales contempladas en la RPT
3. Se establecen los siguientes grupos profesionales, en los que deberá integrarse todo el personal.
 - Grupo A: Grados.
 - Grupo B: Cursos superiores de formación (Técnico Superior).
 - Grupo C: Dividido en dos subgrupos.
 - Subgrupo C1: Titulados de BUP/FP Niv. 2.
 - Subgrupo C2: Titulados de FP Niv. 1/ESO.
 - Grupo E (AP): Sin Estudios.

1.º Grupos de clasificación profesional:

A. 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.

**B. Grupo B:**

Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Formación Profesional de Grado Superior o Técnico Superior en FP y haya sido contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que se haya exigido esta titulación y sean definidos como tales en la RPT del personal al servicio del Ayuntamiento de Zafra.

C. Grupo C:

Dividido en dos subgrupos el Grupo C de funcionarios, el C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

Subgrupo C1: Precisan el título de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio o Técnico en FP, Bachiller superior, FP2 o equivalente y haya sido contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que se haya exigido esta titulación y sean definidos como tales en la RPT del personal al servicio del Ayuntamiento de Zafra.

Subgrupo C2: Precisan el título de graduado en ESO, Graduado Escolar, FP1 o equivalente y haya sido contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que se haya exigido esta titulación y sean definidos como tales en la R.

P. T. del personal al servicio del Ayuntamiento de Zafra.

D. Grupo E (AP):

Agrupación Profesional (Cuerpo Subalterno), se ocuparán de tareas de vigilancia, custodia, portejo u otras análogas definidas como tales en la RPT del personal al servicio del Ayuntamiento de Zafra. Para acceder al grupo E, no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

No obstante lo manifestado en este artículo, que se define como un mínimo, se podrá exigir estar en posesión de una determinada titulación, carnet o acreditación profesional para el acceso de nuevo ingreso a un puesto de trabajo mediante R.P.T.

2.º El acceso a los grupos podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna, requiriendo para ello la titulación establecida en el apartado anterior.

Artículo 11. Relación de puestos de trabajo.

1. La relación de puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Zafra es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y los departamentos, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto.



2. La relación de puestos de trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento, el número y características de los que puedan ser ocupados por laborales, así como las de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal empleado.
3. La RPT indicará en todo caso el contenido básico de cada puesto de trabajo, y se harán constar los siguientes datos:
- a) La denominación de los puestos.
 - b) El centro de destino.
 - c) La localidad donde se ubique el puesto.
 - d) El tipo de jornada.
 - e) La forma de provisión y, en su caso, la determinación del personal de otras Administraciones públicas al que se encuentre abierta dicha provisión.
 - f) En el caso de los puestos de trabajo reservados al personal funcionario, el subgrupo, o grupo de clasificación profesional cuando éste no tenga subgrupos, y los cuerpos, escalas, especialidad o agrupación profesional funcional a que estén adscritos; en el caso de los puestos de trabajo reservados al personal laboral, la categoría profesional; y en el caso del personal directivo profesional o del personal eventual, el subgrupo, o grupo de clasificación profesional cuando éste no tenga subgrupos, al que se asimilen sus funciones.
 - g) El carácter directivo del puesto, en su caso.
 - h) El nivel de puesto.
 - i) Las retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo, en el caso de los puestos de trabajo reservados al personal directivo profesional, al personal funcionario o al personal eventual, y los complementos retributivos fijos y periódicos vinculados a las condiciones en que se desempeña el puesto de trabajo, en el caso de puestos reservados al personal laboral.
 - j) Determinación de los puestos de trabajo a los que sólo pueden acceder nacionales.
 - k) Las funciones generales del puesto.
 - l) Los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo en atención a las funciones del mismo.



- m) El carácter singularizado o no singularizado del puesto de trabajo.
- n) Las relaciones de puestos de trabajo del personal eventual contendrán la información prevista en los párrafos a), f) y h) de este apartado.
4. La creación, modificación, supresión y refundición de puestos de trabajo se realizarán a través de la modificación oportuna en la RPT vigente.
5. Las relaciones de puestos de trabajo deberán ser negociadas en la Mesa de Negociación. En cualquier caso, deberá estar negociada antes del 31 de enero de cada año, y siempre con anterioridad a la aprobación de los presupuestos municipales.
6. La Corporación en Pleno aprobará anualmente a través del Presupuesto como documento anexo a él la plantilla que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados y reservados a los laborales, que habrá de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia. A ella se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajusta a los mencionados principios.
7. La RPT y sus modificaciones, será publicada, previa negociación con los órganos de representación sindical en el Ayuntamiento de Zafra, en el portal de transparencia del Ayuntamiento y en los Boletines Oficiales que correspondan.

Artículo 12. Ingresos. Ofertas de empleo.

1. En los procesos de diseño y aprobación de la Oferta de Empleo Público se garantizará la participación de los sindicatos, así como la creación, provisión y promoción interna de las plazas con la finalidad de racionalizar, actualizar y modernizar la estructura administrativa de este Excmo. Ayuntamiento, y en la que se indicará la totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.
2. En las Ofertas de Empleo Público se dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial conforme a las leyes aplicables. El Ayuntamiento de Zafra determinará los sectores o áreas funcionales en los que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.
3. Toda selección de personal deberá realizarse conforme a la oferta pertinente, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso-oposición u oposición libre y excepcionalmente por concurso, previa negociación con las centrales sindicales, en los que se garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad, asegurando un trato equitativo en el acceso y promoción al empleo público.



4. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de prueba a superar y la adecuación a las plazas de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
5. En todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración estará presente como observador, con voz y sin voto, un representante de cada sindicato representativo en el Excmo. Ayuntamiento de Zafra, con los que se negociará la preparación de las bases de las convocatorias, concursos, etc.
6. El servicio de personal informará puntualmente a los órganos de representación de los trabajadores de la composición nominal de los miembros que componen el tribunal de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.
7. Con respecto a la bolsa de empleo creada por el Excmo. Ayuntamiento de Zafra deberán negociarse con los órganos de representación sindical las bases que la rigen.
8. Podrá contratarse personal interino para ocupar aquellas plazas que se hallen incluidas en la Oferta Pública de Empleo, en tanto y cuanto se resuelva la misma.

Artículo 13. Provisión de puestos.

1. La provisión de todas las plazas y puestos de trabajo vacantes se efectuará de conformidad con los procedimientos previstos en el presente artículo.
2. La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará una vez sea aprobada la R. P. T., ofertándose por parte del Ayuntamiento los puestos de trabajo objeto de concurso o libre designación mediante publicación en el BOP y con comunicación inmediata a todos los servicios, así como a los sindicatos representativos del Ayuntamiento.
3. Sólo podrán proveerse mediante el sistema de libre designación los puestos de trabajo que por la naturaleza de su contenido tengan atribuido este sistema de provisión en la RPT.
4. Las convocatorias de los concursos de méritos deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados y la constitución de comisiones de valoración debiéndose fijar a priori la puntuación mínima exigida para que se pueda adjudicar el puesto objeto de concurso, siendo aprobadas por el Alcalde-Presidente o el Concejal con competencias en materia de personal, previo informe de la Comisión Informativa de Personal. Estas convocatorias deberán hacerse públicas en el tablón de anuncios físico



y el portal de transparencia del ayuntamiento de Zafra así como en los boletines oficiales que resulten legalmente obligatorios.

5. Podrán participar en los concursos de méritos los trabajadores del Ayuntamiento que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria, excepto aquellos que estén en suspensión en virtud de acuerdo o sentencia firme, que no podrán participar en los mismos hasta el cumplimiento de la sanción y siempre que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de dos años desde la fecha de publicación de la resolución del último concurso en que se haya participado y obtenido puesto.
6. En lo no establecido en este convenio tanto para procesos selectivos como provisión de puestos de trabajo regirán supletoriamente las normas aplicables al personal empleado de este Ayuntamiento en tanto no contradigan lo expresamente dispuesto en este convenio.
7. Todos los procedimientos selectivos descritos se regirán por las bases negociadas con los sindicatos.

Artículo 14. Sistemas de provisión de plazas y puestos.

1. Traslados. Aprobada la oferta de empleo, las plazas o puestos de nueva creación y vacantes producidas en la RPT, previa a su oferta de nuevo ingreso o a la de provisión interna, serán ofertadas en un concurso de traslado en los siguientes términos:
 - a) Todas las plazas vacantes y de nueva creación, así como sus resultas, serán ofrecidas a concurso de traslados en el que podrán participar todos los trabajadores fijos del Excmo. Ayuntamiento de Zafra que cumplan los requisitos de la convocatoria y que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de dos años, bien sea desde su ingreso o desde la fecha de publicación de la resolución del último concurso en el que hayan participado y obtenido plaza, pudiendo optar a una o varias plazas de la misma categoría y especialidad, nivel y complemento de destino a que se pertenece por orden de preferencia.
 - b) La selección se realizará mediante concurso de méritos debidamente baremados conforme a lo previsto en la RPT, teniendo en cuenta la formación acreditada y básicamente la antigüedad. Una vez transcurrido el periodo de presentación de instancias las solicitudes presentadas serán vinculantes para el peticionario. Los destinos adjudicados, que serán definitivos y con la consideración de puestos de trabajo, serán irrenunciables salvo que antes de finalizar el plazo para incorporarse se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública. Si por el número de vacantes producida fuese necesario, podrá celebrarse más de un concurso de traslado durante el mismo año, siempre a criterio de la Mesa de Negociación.



2. Promoción interna.

2. 1. Las plazas vacantes reservadas a promoción interna se ofertarán a turno de promoción interna en el que podrán participar los trabajadores fijos que hayan pertenecido a esta categoría profesional un mínimo de dos años y estén incluidos en los siguientes supuestos:

- a) Sean del mismo grupo y nivel.
- b) Sean del mismo grupo y distinto nivel.
- c) Sean de distinto grupo. En todo caso será necesario demostrar la adecuación profesional mediante concurso- oposición.

2.2. El Excmo. Ayuntamiento de Zafra facilitará cursos para la preparación de las pruebas de acceso según los criterios que se establezcan.

2. 3. Podrán suprimirse algunas de las materias y/o pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados en convocatorias anteriores.

2. 4. El Excmo. Ayuntamiento de Zafra hará convocatoria pública anual de las plazas que hubieran quedado libres en los turnos anteriores, previa aplicación de lo dispuesto en este convenio.

3. Comisión de servicios.

3. 1. En todo lo concerniente a las comisiones de servicio se cumplirá lo establecido en el R. D. 364/1995, de 10 de marzo, o cualquier otra norma que lo modifique o lo sustituya. Si durante una comisión de servicio el laboral sufriese un accidente de trabajo percibirá las retribuciones que viene devengando en dicha situación.

3. 2. Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajo se podrá realizar por la Corporación nombramientos en comisión de servicios, atendiendo a mérito y capacidad, que durará hasta que el puesto se cubra en el inmediato concurso, y en cualquier caso como máximo un año. Estos nombramientos se comunicarán a los representantes de los trabajadores y centrales sindicales. Previamente se dictará resolución del Alcalde comunicando el puesto a cubrir con los requisitos exigidos, que serán publicados en el tablón de anuncios y comunicación a los órganos de representación sindical y centrales sindicales, abriendose un plazo de quince días para recepción de instancias de los interesados en cubrir dicho puesto.

Las retribuciones complementarias no supondrán consolidación durante el periodo en comisión de servicio.



3.3. El trabajador en comisión de servicio habrá de reunir los requisitos de conocimiento y los que se establezcan en la RPT

3. 4. La comisión de servicio no se tendrá en cuenta como mérito específico para el acceso al puesto de trabajo.

3.5. Al mismo tiempo que se acuerde la comisión de servicio se iniciará expediente para proceder a la provisión del puesto de trabajo en la fórmula establecida en el punto anterior. No obstante ello no procederá cuando el puesto quede desocupado, cuando su titular se halle en situación con derecho a reserva del puesto de trabajo o de permiso retribuido.

3. 6. El reingreso de personas en situación diferente a la de servicio activo y que no implique reserva del puesto de trabajo se realizará en comisión de servicio hasta en tanto se efectúe la provisión de puestos de trabajo descrita anteriormente.

Artículo 15. Criterios para la promoción.

1. Serán de aplicación los criterios recogidos en la TREBEP y su normativa de desarrollo.

2. Criterios de carrera aplicables al Grupo E (AP):

a) Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna de los empleados públicos del Grupo E (AP) al Grupo C en las correspondientes áreas funcionales.

b) La convocatoria de promoción del Grupo E al C se efectuará mediante concurso- oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada momento.

c) En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad.

d) En la fase de oposición se exigirá fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

3. Criterios de carrera aplicables al Subgrupo C2.

a) Las convocatorias de acceso a los cuerpos o escalas del Subgrupo C2 exigirán conocimientos y capacidades adecuados a este nivel profesional y el área de actividad o funcional a que correspondan las plazas convocadas. Se procurará una mayor cualificación y especialización de este grupo.

b) El acceso al Subgrupo se llevará a cabo prioritariamente, a través de la promoción desde el Grupo E de la correspondiente área de actividad funcional. Cuando la legalidad lo permita.



- c) La convocatoria de promoción se efectuará por el sistema de concurso- oposición. En la fase de concursos se valorarán méritos relacionados con la carrera y puesto desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad.
- d) Deberán poseer la titulación exigida para el ingreso en el grupo al que se pretenda, siempre que se pretenda la promoción de un grupo o subgrupo inferior a otro superior, salvo la previsión contenida en la Disposición adicional vigesimosegunda de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

4. Criterios aplicables al Subgrupo C1.

- a) Los empleados públicos del Grupo C1 deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva. La Corporación potenciará las acciones de formación para este grupo, limitándose paulatinamente los solapamientos profesionales en cometidos y desempeños de puestos con los empleados del Grupo C2. En los concursos en los que los empleados públicos del Grupo C1 compitan con otros del Grupo C2 se primará la pertenencia al grupo superior.
- b) En el contexto de un nuevo modelo de función pública, se considerará la posibilidad de que en la participación de los empleados públicos del Subgrupo C1 en las convocatorias de acceso o promoción a cuerpos y escalas del Grupo B, se supla la carencia del nivel de titulación correspondiente por la superación del nivel de cursos específicos impartidos o programados por institutos o centros de formación de la Administración Pública. Esta previsión no será de aplicación para el acceso a cuerpos o escalas en los que se requiera un título académico para el ejercicio profesional o que pertenezcan a áreas funcionales en las que esta previsión no resulta adecuada.
- c) Deberán poseer la titulación exigida para el ingreso en el grupo al que se pretenda, siempre que se pretenda la promoción de un grupo o subgrupo inferior a otro superior, salvo la previsión contenida en la Disposición adicional vigesimosegunda de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

5. Criterios de carrera aplicables al Grupo B:

- a) Los empleados públicos del Grupo B, deberán constituir un sector del área profesional, técnica y ejecutiva. Se definirán vías de promoción para acceder al sector dentro de esta área.
- b) En los casos de concurrencia de empleados públicos del Grupo B con los del C para la ocupación de puestos se primará a los empleados públicos del grupo superior.

6. Criterios de carrera aplicables al Grupo A: Aun cuando resulte complejo aplicar modificaciones parciales fuera de un nuevo marco de la Función Pública, las acciones que se desarrolleen en un futuro en este ámbito estarán orientadas a reforzar las posiciones profesionales definidas por el grado personal y a ordenar las retribuciones de acuerdo con este convenio.

La Administración Local y la representación sindical coinciden en la conveniencia y oportunidad de estructurar un sector de personal directivo y una carrera directiva dentro de la Función Pública. Con esta medida se pretende aumentar el grado de profesionalización del área directiva de la Administración Pública Local y con ello los niveles de eficacia en su funcionamiento.

Artículo 16. Funcionarización.

Los planes de funcionarización de negociaran con los representantes de los trabajadores.

Artículo 17. Trabajo de superior o inferior categoría.

1. El concejal delegado del área podrá habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior o inferior categoría por necesidad del servicio y siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión de puestos contemplados en el presente convenio. En todo caso será comunicado por escrito dentro de los cinco días laborables siguientes al concejal de Personal y éste, a su vez, por escrito, a los órganos de representación del personal y al trabajador.
2. En casos de trabajos de superior categoría, la diferencia retributiva existente no supondrá en ningún caso consolidación de las mismas, siendo el periodo máximo de habilitación de un año.
3. En casos de trabajos de inferior categoría, el tiempo máximo para habilitación será de dos meses o tres discontinuos en un año.
4. En todo caso la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad a propuesta del concejal delegado del área y ratificada por el alcalde-presidente. En todos los supuestos el ayuntamiento estará obligado a informar a los órganos de representación del personal.
5. Las retribuciones durante el desempeño de funciones de superior categoría se incrementarán en la diferencia de las retribuciones del puesto ocupado provisionalmente con respecto a las que tuviere el puesto de procedencia.

En el caso de trabajos de inferior categoría se mantendrán las retribuciones del puesto de procedencia.

6. Si durante el desempeño de un trabajo de superior categoría el personal al servicio del ayuntamiento sufriese un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones íntegras que viene devengando en dicha situación.
7. En ningún caso el cambio podrá indicar menoscabo de la dignidad humana del trabajador, procurando el ayuntamiento que el cambio sea voluntario.

Artículo 18. Registro general de personal.

Todo el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Zafra se inscribirá en el Registro General de Personal del mismo y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a su carrera administrativa conforme a la legislación vigente. A este registro tendrán acceso los interesados y sus representantes sindicales, debiendo otorgarse por la Administración un número de control a cada empleado público.

Artículo 19. Jornada laboral y descanso diario.

1. Se establece una jornada de trabajo de 1642 horas anuales, 37,5 horas semanales, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 7,5 horas de trabajo efectivo al día, excepto los turnos rotatorios. Todo ello sin perjuicio de las jornadas especiales que pudieran establecerse.
2. La jornada de trabajo será contemplada preferentemente de forma continuada de lunes a viernes, a excepción de los centros con sistema de turno, pudiendo establecerse otra jornada en la RPT.
3. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes centros se confeccionará por el Concejal Delegado de Personal, previo informe de los jefes de servicio y de acuerdo con los sindicatos, antes del 31 de enero de cada año.
4. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo con reserva del mismo.
5. El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación tendrá preferencia a la hora de elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.
6. Durante la jornada laboral el trabajador tendrá derecho a disfrutar de una pausa de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.
7. La jornada laboral con carácter general será de 07:45 a 15:15.



7.1. En determinados servicios, y de común acuerdo con los sindicatos, podrá establecerse una jornada partida con horario de mañana y tarde, siempre que no se superen las 37,5 horas semanales. En los centros y servicios donde se establezca la jornada partida se tenderá a la ampliación de la plantilla de forma que puedan llegar a establecerse un sistema de turnos. No obstante, los trabajadores adscritos a estos centros y servicios cuyas funciones no sean las de atención directa al público, podrán acogerse a la jornada de trabajo continuada siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

7. 2. Se establecerán, a propuesta del Concejal Delegado de Personal y previa negociación con los sindicatos, horarios especiales en aquellos servicios o puestos de trabajo específicos que así lo requieran.

8. El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se fijará con una periodicidad mensual, previa negociación con las centrales sindicales negociadoras del presente Convenio, y debiendo estar expuestas en el servicio correspondiente con una antelación de 15 días.

9. Los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Zafra podrán acogerse al horario flexible de acuerdo con la normativa vigente para todos los empleados públicos y con las siguientes condiciones:

a) Con carácter general la parte principal del horario llamado fijo o estable será de cinco horas y media diarias de obligada concurrencia para todo el personal entre las 09.00 y las 14.30 horas.

b) La parte variable del horario fijo constituida por la diferencia entre 27 horas y media y las 37,5 establecidas se podrá cumplir de 07.30 a 09.00 y de 14. 30 a las 20.00 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, previa solicitud a los jefes de servicio, que serán autorizados por el concejal delegado de personal.

La flexibilidad horaria podrá suspenderse por urgentes necesidades del servicio, previa comunicación a los sindicatos firmantes.

10. Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo para aquellos servicios que tengan jornada partida, a razón de un mínimo de siete horas continuadas diarias de 08. 00 a 15. 00 horas, que deberá ser autorizada por el Concejal con competencias en materia de personal.

11. Teletrabajo: De conformidad con la normativa estatal y autonómica, se establece la posibilidad de la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del Teletrabajo, al constituir una forma de organización que permite establecer modalidades

de prestación de servicios diferentes a la presencial y con ello favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral. La presente modalidad deberá aprobarse para cada puesto de trabajo concreto.

Artículo 20. Descanso semanal.

1. Los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Zafra disfrutarán de dos días ininterrumpidos de descanso semanal preferentemente en sábado y domingo, salvo que las necesidades del servicio lo impidan, en cuyo caso deberá descansarse un fin de semana de cada dos, salvo que se indique lo contrario en la jornada establecida en la RPT.

Cuando las necesidades del servicio requieran otras condiciones de manera temporal, podrán ser autorizarlas el Concejal delegado en materia de personal, dando conocimiento a la representación sindical. Si la prestación del servicio en estas condiciones fuera permanente, deberán negociarse e incluirse en la RPT.

2. Se computará como tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger y guardar la ropa, materiales y demás útiles de trabajo.
3. Cualquier modificación en estos horarios y turnos deberá ser aceptada por el trabajador o negociada con la representación sindical.

CAPÍTULO III

Régimen de retribuciones de los empleados públicos

Artículo 21. Normas generales y comunes.

1. Los empleados públicos sólo serán remunerados por el Excmo. Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías que se determinen en la Relación de Puestos de Trabajo.
2. En su virtud los empleados públicos no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase. Tampoco podrán recibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorios o emisión de dictámenes e informes.
3. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otra que debiera realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, salvo disposición legal que establezca otra prelación de pagos. La Corporación regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

4. A los empleados públicos que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizados, soliciten una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.
5. Para los años de vigencia del presente Convenio y en lo referente a subida salarial se aplicarán al menos los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en los Presupuestos Generales del Estado o, en su caso, de la Comunidad Autónoma.
6. Las retribuciones percibidas por el personal al servicio del Ayuntamiento de Zafra gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
7. El personal interino, percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que corresponda a dicho puesto en la RPT
8. El Ayuntamiento abonará al personal en situación de I. T., E. P. y A. T. la diferencia hasta el 100% de las retribuciones y lo que perciba de la Seguridad Social, a todos los trabajadores fijos y a los trabajadores temporales del Ayuntamiento con contrato de más de un año de duración.
9. Los trabajadores dispondrán de hasta 4 días al año por enfermedad o accidente sin necesidad de aportar la baja por incapacidad temporal, bastará aportar justificante médico donde se deje constancia expresa de la necesidad de reposo domiciliario y el número de horas de reposo que se precisan.

En defecto de su aportación se detraerá de los días disponibles para asuntos particulares o, en caso de no disponer de estos, se procederá a la correspondiente deducción de retribuciones en los términos establecidos en la ley.

Artículo 22. Retribuciones.

1. Las retribuciones del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Zafra serán las establecidas con carácter de básicas y complementarias, haciéndose efectivas durante los cinco primeros días del mes y se devengarán con carácter fijo y periodicidad mensual salvo en los siguientes casos:
 - a) En el mes de toma de posesión del cargo.
 - a) En el mes de reingreso al servicio activo.



- b) En el mes de incorporación por conclusión del permiso no retribuido.
- c) En el mes en el que se cese del servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro.

Artículo 23. Conceptos retributivos

1. Las retribuciones de los empleados públicos son básicas y complementarias.

1.1. Son retribuciones básicas:

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

1.2. Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de Destino.
- a) Complemento específico.
- b) Complemento de productividad.
- c) Gratificaciones.
- d) Horas extraordinarias.

Artículo 24. Sueldo.

- 1. El sueldo de los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Zafra será el que determine para cada grupo de clasificación la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- 2. La distribución de fondos adicionales o cualquier otra fórmula de pago que se utilice para el conjunto de los empleados públicos se aplicará a los laborales del Ayuntamiento de Zafra.

Artículo 25. Trienios.

- 1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública.
- 2. Para el perfeccionamiento de 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 laboral o contratado en régimen de derecho administrativo.

3. Cuando un empleado público cambie de grupo de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.
4. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el equivalente al 6% del sueldo base.
5. Se consolidan los trienios que hasta la entrada en vigor del presente convenio venían percibiéndose.

Artículo 26. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año por un importe cada una de ellas de una mensualidad íntegra y se devengarán el día 1 de los meses de julio y de diciembre y con referencia a la situación y derecho del empleado público en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:
 - a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los meses julio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente.
 - b) Los empleados públicos en servicio activo con permiso sin derecho a retribución devengarán la parte proporcional de su paga extraordinaria en la última nómina que tengan que percibir antes del permiso.
 - c) En caso de cese en el servicio activo la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

A los efectos previstos en el apartado anterior el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artículo 27. Complemento de destino.

1. Cada puesto de trabajo tendrá asignado su correspondiente nivel de complemento de destino, dentro de los intervalos recogidos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) vigente y nunca por debajo de los establecido en el R.D. 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y menazgo que serán los siguientes:

Grupo o subgrupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1.	24	30
Grupo A2.	20	26
Grupo B.	18	24
Grupo C1.	16	22
Grupo C2.	14	18
Grupo E(AP)	14	16

En cuanto a su cuantía será la que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los distintos niveles de complemento de destino del personal funcionario de la Administración del Estado.

Artículo 28. Complemento específico.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá negociarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores y se recogerá en las sucesivas RPT aplicables.

Artículo 29. Complemento de productividad.

Este Complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento de la actividad extraordinaria y del interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. Su establecimiento y cuantía se establecerá con los representantes de los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Zafra.

Artículo 30. Gratificaciones.

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en sus cuantías, ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada de trabajo o con motivo de celebraciones festivas. Dichas gratificaciones serán negociadas con los representantes de los trabajadores.

Mediante negociación colectiva, se podrá pactar una gratificación o productividad extraordinaria con motivo de la Feria, que no se computará como horas extraordinarias.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

1. Las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por el Concejal competente en materia de personal y serán voluntarias para el trabajador a excepción de los casos graves de catástrofe, seguridad o urgencia. Esta excepcionalidad debe informarse a la representación sindical.



2. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas
3. Las horas extraordinarias se compensarán en descanso de la siguiente forma:
 - 1 hora extraordinaria equivale a 2 horas en tiempo libre.
 - 1 hora extraordinaria festiva o nocturna a 3 horas en tiempo libre.
 - 1 hora extraordinaria festiva y nocturna equivale a 4 horas en tiempo libre.
4. El valor de la hora extraordinaria será:
 - a) Hora extraordinaria normal: 150% del valor de la hora normal del trabajador.
 - a) Hora extraordinaria festiva o nocturna: 175% del valor de la hora normal del trabajador
 - b) Hora extraordinaria festiva y nocturna: 200% del valor de la hora normal del trabajador.

El presente artículo no será de aplicación al personal que tenga asignado un complemento específico de mayor dedicación cuando el servicio extraordinario esté dentro del número de horas pactado; fuera de dicho cómputo sí le será de aplicación.

Artículo 32. Indemnizaciones por razón del servicio.

Los empleados públicos tendrán derecho a percibir en su caso las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean necesitados a realizar por razón del servicio previa autorización del concejal delegado responsable del área.

Será aplicable el régimen de indemnizaciones del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio o norma que lo sustituya.

La cuantía de la indemnización a percibir como gastos de desplazamiento de los empleados públicos por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice y el Excmo. Ayuntamiento lo autorice, será de 26 céntimos de euro el kilómetro.

El valor de las indemnizaciones podrá ser actualizado mediante negociación colectiva y ponderarse mediante justificación del valor medio real del destino. La ponderación deberá ser aprobada por el Concejal en materia competente de personal y de hacienda.

CAPÍTULO IV

Permisos y situaciones**Artículo 33. Vacaciones y calendario laboral.**

1. Serán de plena aplicación para establecer los días laborales y festivos, los calendarios oficiales de carácter nacional, el calendario de la Junta de Extremadura y los de aplicación a 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 miembros del Comité de empresa firmantes del presente convenio, el calendario laboral, en el que deberán incluirse las fiestas locales.
2. El periodo de vacaciones anuales retribuido será de 22 días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuere menor, pudiendo disfrutarse de forma ininterrumpida, dividirse a petición del empleado público en dos periodos de igual o similar duración, siendo como mínimo uno de ellos en la fecha de elección de los empleados municipales o en periodo mínimo de cinco días hábiles ininterrumpidos si ello no causa detrimiento en el servicio. Las mismas se disfrutarán preferentemente entre los meses de julio, agosto y septiembre.
3. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:
 - Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
 - Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
 - Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
 - Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Cuadro resumen:

Vacaciones	Días hábiles
Menos de 15 años de servicio	22
De 15 a 19 años de servicio	22+1
De 20 a 24 años de servicio	22+1+1
De 25 a 29 años de servicio	22+1+1+1
30 o más años de servicio	22+1+1+1+1

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

4. El Concejal competente en materia de personal podrá autorizar un calendario de disfrute de vacaciones distinto al general, previa solicitud del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, incluyendo, en su caso, el diferimiento de las mismas al ejercicio siguiente.

5. Los trabajadores que presten servicio en centros o dependencias que cierren durante un período concreto de la temporada estival, disfrutarán sus vacaciones coincidiendo con dicho período de cierre, sin perjuicio del disfrute de los días que resten, caso de que el período de cierre no agote el número de días hábiles de vacaciones dispuestos en el presente artículo.

Particularmente, cuando se prevea el cierre temporal de los centros de trabajo como consecuencia de la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones se harán coincidir en la franja temporal de cierre.

6. Durante la Feria de San Miguel los empleados públicos del ayuntamiento con contrato de al menos un año de duración, disfrutarán de jornada reducida en tres horas. El Ayuntamiento acordará con los representantes de los trabajadores, y de acuerdo con los informes previamente presentados por los jefes de servicio, los casos concretos de trabajadores que no puedan cumplir dicha jornada. Estas decisiones se tomarán como mínimo un mes antes de la celebración de dichas fiestas, así como las compensaciones a las que haya lugar para que no se produzcan agravios comparativos entre los trabajadores con jornada reducida.

7. Antes de 3 meses del comienzo de las vacaciones se confeccionará el calendario vacacional por la jefatura de los diferentes servicios con el visto bueno del Concejal delegado de personal, debiendo ser negociado con los representantes de los trabajadores.

8. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado público en cuanto a la época del disfrute, debiendo en cualquier caso existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo se procederá por el turno rotatorio establecido.

9. Los trabajadores acogidos al presente convenio voluntariamente podrán permutar quince días de su mes de vacaciones con un compañero, siempre que ambos se encuentren dentro de la misma categoría y servicios.

10. El período de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al empleado público dentro del año. Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones

el empleado público pasara a la situación de baja por enfermedad o permiso por maternidad que conlleve reposo absoluto o ingreso hospitalario, no se computarán como disfrute de vacaciones los días de reposo o internamiento, debiéndolo poner en conocimiento del servicio, quien a su vez deberá comunicarlo a los servicios de Personal dentro de los dos días laborables siguientes para poder disfrutar dentro del año del resto de las vacaciones que le queden.

11. El empleado público de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de su nombramiento la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado si éste ha de producirse dentro del año a razón de dos días y medio por mes trabajado.
12. El empleado público que cese en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro de un año, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas únicamente podrá ser sustituido por compensación económica en los supuestos en que, por la finalización sobrevenida de la relación de servicios no hubiera resultado posible su disfrute, por causa no imputable al trabajador

13. En caso de que el empleado público cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiere disfrutado las vacaciones que le correspondiese, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Asimismo, en caso de fallecimiento, se le incluirán a efectos de liquidación todos los días acumulados y todo lo que el Excmo. Ayuntamiento le adeudara.

Artículo 34. Permisos retribuidos.

1. Todos los trabajadores del Ayuntamiento a que se refiere el presente acuerdo- convenio, dispondrán desde la fecha de entrada en vigor de éste de los permisos y licencias retribuidas recogidas en el presente artículo.

Estos permisos y licencias retribuidos deberán ser solicitados por escrito ante el jefe de personal, indicando en su caso el grado de parentesco, con arreglo al siguiente cuadro:

	Grado cero	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado
Consanguinidad		Padres del empleado Hijos del empleado	Abuelos del empleado Hermanos del empleado Nietos del empleado	Bisabuelos del empleado Tíos del empleado Sobrinos del empleado Biznietos del empleado
Afinidad	Cónyuges o Uniones de Hecho legalmente registradas	Padres del cónyuge Hijos de anteriores matrimonios del cónyuge Cónyuges de sus hijos	Abuelos del cónyuge Cuñados Nietos de anteriores matrimonios del cónyuge	Bisabuelos del cónyuge Tíos del cónyuge Sobrinos del cónyuge Biznietos de anteriores matrimonios del cónyuge

Para la concesión de los correspondientes permisos y licencias retribuidas, se atenderá a las siguientes normas:

- a) Cuando los hechos causantes sean previsibles, los permisos deberán solicitarse al órgano competente en esta materia con, al menos, 72 horas de antelación.
- a) En todos los casos deberá presentarse ante el órgano competente en esta materia documento acreditativo del hecho causante del permiso.
- b) De coincidir más de un permiso en el mismo período, no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.
- c) Se tomarán en la fecha del hecho causante y en los días inmediatamente consecutivos a este de corresponder más de uno, siempre que el hecho causante se mantenga. El permiso empezará a computar el día hábil en que se produzca el hecho causante, sea laborable o no, salvo las excepciones señaladas expresamente.
- d) En los supuestos de consulta electoral se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.



- e) A efectos de lo dispuesto en este artículo se asimilará al matrimonio la unión de hecho inscrita en el correspondiente Registro de Uniones de Hecho. Se considerará cónyuge al compañero/a que, de forma estable, conviva con el trabajador/a como pareja, independientemente de que sean de igual o distinto sexo, casados por cualquier confesión religiosa, o inscritos en el Registro de Uniones Civiles, siempre que cualquiera de estas circunstancias quede acreditado suficientemente.
2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, todos los permisos y licencias y el régimen de su disfrute serán objeto de las especificaciones, adaptaciones y/o concreciones que procedan en relación con los colectivos especiales y al personal con jornadas y/o horarios especiales, sin que tales o su aplicación, puedan conllevar resultados heterogéneos entre los diferentes colectivos de personal municipal.
3. El personal en turno de noche o con jornadas especiales que comporten el trabajo en jornada nocturna, tendrá derecho a las licencias del mismo modo que el de otros turnos, con independencia de que los hechos causantes de las mismas se produzcan en las horas diurnas de sus días de trabajo.
4. Los permisos retribuidos de que podrá disfrutar el personal laboral, previa comunicación, serán los siguientes:
- 4.1. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización con reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: 5 días hábiles.
- Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 4 días hábiles.
- En el caso de fallecimiento de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 1 día laborable.
- En caso de que el hecho causante acaezca después de haberse iniciado la jornada laboral, el permiso empezará a computar el primer día hábil siguiente.
- Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización con una duración superior a 24 horas o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad.
- Cuando se trate de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, según las necesidades.

La finalización de la hospitalización determinará el fin del permiso, salvo que persista la causa de enfermedad grave, que habrá de acreditarse debidamente.

Cuando se trate de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar el trabajador podrá solicitar el uso de dicho permiso en momento posterior al del hecho causante y hasta un máximo de dos meses después de acaecido el mismo, para mejor conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y mientras subsista el hecho causante.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del/de la afectado/a haya estado hospitalizado. Una vez producida el alta hospitalaria, el permiso podrá ampliarse hasta los días correspondientes, si media justificante médico del reposo domiciliario prescrito.

4.2. Atención médica propia o en acompañamiento de hijos/dependientes o familiar en primer grado por consanguinidad o afinidad, por el tiempo indispensable, siempre y cuando resulte imposible acudir a dichos servicios fuera de la jornada laboral establecida. Será imprescindible la presentación de la justificación documental oportuna a la mayor brevedad posible.

4.3. Cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

4.4. Reuniones o tutorías de los centros educativos de los hijos, por el tiempo indispensable, debiendo presentarse la correspondiente justificación.

4.5. Traslado del domicilio habitual sin cambio de residencia, 1 día. Si comporta traslado de localidad, hasta tres días laborables.

4.6. Realizar funciones sindicales o de representación de personal, por el tiempo necesario y en los términos que determine la legislación vigente.

4.7. Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso o provisión de puestos de trabajo en Organismos Internacionales y en cualquier Administración Pública, incluidas universidades, durante los días que tengan lugar.



4.8. Por el tiempo indispensable, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y tratamientos de fecundación y sesiones preceptivas previas a la adopción, acogimiento y guarda con fines de adopción, siempre y cuando no puedan realizarse fuera de la jornada laboral.

4.9. Por lactancia de hijo menor de 12 meses, tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones o acumulación en jornadas completas. En el supuesto de acumulación en jornadas completas se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

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.

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

El disfrute de este derecho es compatible con la reducción de jornada que se establece por razón de guarda legal.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guardas con fines de adopción o acogimientos múltiples.

4.10. Por nacimiento hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias, percibiendo las retribuciones integras.

Así mismo, tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

4.11. Deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y, por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, por el tiempo indispensable.

4.12. Por Asuntos particulares, 6 días al año o los que correspondan en proporción al tiempo de servicios efectivos prestados en el año.

Además, se tendrá derecho a un día adicional en honor a Santa Rita de Casia, patrona de los Empleados Públicos. Mediante negociación colectiva, podrá cambiarse este día adicional por la realización de actividades culturales, deportivas y festivas el día 22 de mayo, día de la Santa Rita de Casia.

Además, se tendrá derecho a dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo hasta los 30 años de servicio, que se podrán disfrutar a partir de día siguiente a su cumplimiento.

Los trabajadores podrán disfrutar estos días a su conveniencia cualquier época del año, previa autorización del Ayuntamiento, solicitándolo con una antelación mínima de tres días hábiles, y quedando concedidos una vez sean autorizados y firmados por la persona competente, ya sea Jefe de personal o Alcaldía, en un plazo máximo de dos días hábiles. No obstante dichos plazos podrán verse reducidos si se justifican por parte del trabajador, circunstancias que le imposibiliten solicitarlo con la antelación debida.

Su concesión se sujetará en todo caso a las necesidades del servicio.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan los días por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables, los años en que coincidan en sábado o en otro día no laborable, se incrementaran en dos días más los previstos en este apartado. Así mismo, en los años en que alguna festividad laboral de ámbito nacional, de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por la Comunidad Autónoma o, de ámbito autonómico, que coincida en sábado o día no laborable, se añadirá, como máximo, un día de permiso.

Cuadro resumen:

Asuntos Particulares	Días hábiles
Menos de 18 años de servicio (6 Trienios)	6 +1 de Santa Rita
De 18 a 23 años	6+1+2
De 24 a 26 años	6+1+2+1
De 27 a 29 años	6+1+2+1+1
De 30 o más años	6+1+2+1+1+1
Nota: se podrán añadir días particulares en función de las festividades que caigan en días no laborables.	



4.13. Matrimonio o unión de hecho, 15 días naturales y consecutivos al hecho causante. La unión de hecho se acreditará a través de su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho correspondiente.

Puede acumularse al periodo vacaciones.

Su disfrute podrá llevarse a cabo en un momento posterior al hecho causante, hasta un máximo de 6 meses más tarde o en momentos inmediatamente anteriores, si se solicita y aprueba.

No podrá disfrutarse este permiso por matrimonio con la misma persona, en caso de haberse disfrutado antes por la inscripción en el registro de uniones de hecho.

Cuando el permiso se disfrute después de la celebración del matrimonio o de la inscripción, si tal hecho acaece en día no laborable, el cómputo se iniciará en el primer día posterior laborable a la celebración o inscripción.

4.14. Tramitación de separación, divorcio o/y nulidad matrimonial, a tres días naturales.

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

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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



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

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

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

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

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de



adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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

4.17. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción, tendrá derecho a una duración de 16 semanas. "Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción".

4.18. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora municipal: Las faltas de asistencia de las trabajadoras municipales víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se determinen.

4.19. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- 4.20. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
5. En cuanto al concepto de tiempo indispensable, será el dedicado efectivamente en los centros sanitarios, educativos, etc. durante las correspondientes citas, y el tiempo del desplazamiento, debiendo aportar justificante del tiempo de presencia. Si se excede del tiempo, valorado en cada caso concreto, computará como saldo negativo a efectos de jornada de trabajo.

Artículo 35. Permisos no retribuidos.

1. Los trabajadores con antigüedad de al menos 1 año podrán solicitar con quince días de antelación permisos sin sueldo por periodo no inferior a diez días ni superior a un año, cada tres años.
2. El tiempo máximo del permiso podrá fraccionarse en dos periodos de seis meses en los tres años. Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido a solicitud del interesado y previo informe del Jefe del servicio, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud. En estas situaciones, si fuera preciso, el Excmo. Ayuntamiento de Zafra garantizará la sustitución del trabajador.
3. Los sindicatos firmantes de este convenio tendrán conocimiento de la concesión o denegación de estos permisos.

Artículo 36. Servicios especiales.

1. Los empleados públicos pasarán a la situación de servicios especiales:
 - a) Cuando sean autorizados para realizar funciones especiales por periodo determinado y superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos, Entidades Públicas extranjeras o en Programas de cooperación internacional.
 - b) Cuando adquiera la condición de empleado al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.



- c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por laborales o empleados públicos.
- d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los órganos institucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
- e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.
- f) Cuando accedan a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales.
- g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas. Cuando no las perciban será optativo por parte del trabajador.
- h) Cuando desempeñen cargos de diputados provinciales.
- i) Cuando desempeñen cargos electos retribuidos y de dedicación exclusiva en otras Corporaciones Locales.
- j) Cuando cumplan el servicio militar o prestación social sustitutoria o equivalente. En caso de existir cargas familiares el Ayuntamiento estudiará las medidas de ayuda que pudieran proceder. Los empleados públicos en esta situación tendrán derecho a su reincorporación al puesto de trabajo que tuvieran antes de su incorporación al servicio militar o civil sustitutorio en el plazo máximo de 30 días naturales contados a partir de la fecha de cese en uno de los citados servicios.
- k) Cuando presten servicio en los gabinetes de Presidencia de los Gobiernos, de los ministros o de los secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.
- l) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.
- m) Todo aquél empleado público que por cualquier circunstancia se viera obligado a cumplir condena que no supongan separación del servicio, los servicios especiales se prolongarán por el tiempo necesario. Tendrá derecho a desempeñar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación y se le reconocerán a todos los efectos el tiempo que haya permanecido en tal situación como servicio activo.

- n) Cuando ostenten la condición de comisionados parlamentarios o adjuntos de éstos de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/1985, de 6 de noviembre, de Prerrogativas y Garantías de las Figuras Similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración y coordinación de las mismas.
- o) Cuando ostenten cargos representativos provinciales o regionales en sindicatos y partidos políticos.
2. A los empleados públicos que se hallen en la situación de servicios especiales se les reservará la plaza y destino que ocupasen. Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los empleados públicos en situación de servicios especiales podrán ser desempeñados entre tanto, bien en comisión de servicios o bien por un empleado público contratado temporalmente.
3. A los empleados públicos en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y permisos extraordinarios.
4. Quienes pierdan la condición en virtud de la cual fueran declarados en la referida condición, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de 30 días declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos del día que perdieron aquella condición.
5. No obstante, los diputados, senadores, miembros de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas, alcaldes y concejales que pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución. Esto se hará extensivo a los cargos representativos provinciales.

Artículo 37. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria por prestación de servicio en el sector público.
1. 1. Procederá a declarar de oficio o a instancia de parte en situación de excedencia voluntaria a los empleados públicos cuando se encuentren en servicio activo en cualquiera de las Administraciones Públicas salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad o pasen a prestar servicio en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación de servicio activo o servicios especiales.
1. 2. Los empleados públicos podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese de ella deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días, declarándose, de



no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Dicho reingreso se producirá en todo caso con ocasión de puesto vacante con dotación presupuestaria, y permanecerán en situación de excedencia voluntaria al amparo de lo dispuesto en el E. T. en su artículo 46, así como en el artículo 29.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

2. Excedencia voluntaria por interés particular.

2. 1. La situación de excedencia voluntaria por interés particular se declara a petición del empleado público o de oficio en los supuestos establecidos reglamentariamente.

2. 2. Para solicitar la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular será preciso haber prestado servicio efectivo en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud.

2. 3. Cada periodo de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el empleado público acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas con un máximo de quince años.

2. 4. En las resoluciones por las que se declare esta situación se expresará el plazo máximo de duración de las mismas. La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportará la pérdida de condición de empleado público.

2. 5. La concesión de esta excedencia quedará en todo caso subordinado a las necesidades del servicio. No podrá declararse a solicitud del empleado público cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario.

2. 6. La solicitud de reingreso al servicio activo condicionada a puesto concreto no interrumpirá el cómputo del plazo máximo de duración de la misma.

3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

3. 1. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como empleado o como laboral, en cualquier Administración Pública, organismo autónomo o entidad gestora de la Seguridad Social, así como órganos constitucionales o del Poder Judicial.

3. 2. Antes de finalizar el periodo de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Excedencia para el cuidado de hijos.

4. 1. Los empleados públicos tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste o de la fecha de resolución de la adopción.

4. 2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en el Excmo. Ayuntamiento de Zafra sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual categoría.

4. 3. Si antes de la finalización del periodo de excedencia por cuidado de hijo no solicita el reingreso activo, el empleado municipal será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. 4. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

4. 5. Para el cuidado de ascendientes o descendientes los trabajadores fijos tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de un ascendiente de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, mayor de 65 años o con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, que requieran una atención continuada e intensiva, previo certificado de minusvalía de la Consejería de Bienestar Social.

4. 6. Asimismo, los trabajadores fijos tendrán derecho a igual periodo de excedencia para atender el cuidado de descendientes minusválidos en las mismas condiciones. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo permanecido en dicha situación a efectos de antigüedad. 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 periodo máximo de duración o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión. Si el trabajador no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado anteriormente será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario quedará extinguido el contrato de trabajo y perderá la condición de trabajador fijo del Excmo. Ayuntamiento de Zafra.



5. Efecto de la excedencia voluntaria.

5. 1. La situación de excedencia voluntaria regulada en los apartados anteriores no produce en ningún caso reserva del puesto de trabajo y los empleados públicos que se encuentren en la misma no devengarán retribuciones. No les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos.

5. 2. El reintegro al servicio activo procedente de esta situación se producirá con ocasión de vacante presupuestaria. En tanto se produzca la vacante de su puesto el empleado público con excedencia voluntaria podrá optar por ocupar un puesto de inferior categoría.

6. Excedencia forzosa.

6. 1. Serán declarados en excedencia forzosa los trabajadores fijos del Excmo. Ayuntamiento de Zafra en los supuestos previstos por la Ley de la función pública de Extremadura para la declaración de servicios especiales al personal.

6. 2. La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al computo del tiempo que se permanezca en ella a los efectos de antigüedad.

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

6. 4. Si el trabajador no solicitase el reintegro en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo y perderá la condición de trabajador fijo del Excmo. Ayuntamiento de Zafra.

CAPÍTULO V

Derechos sociales

Artículo 38. Garantías.

1. Los empleados públicos en activo de este Ayuntamiento y sus organismos autónomos tendrán los derechos sociales que se determinan en este capítulo.

2. Por el Excmo. Ayuntamiento se designará a su cargo la defensa del empleado público 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 los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, salvo renuncia expresa del propio empleado público, al ser el Excmo. Ayuntamiento el demandante.

3. El tiempo que el empleado público emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocupara algunas de las excepciones contenidas en el mismo apartado.
4. El Excmo. Ayuntamiento garantizará la adscripción del empleado público 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 empleado público, manteniendo las retribuciones anteriores. En caso de retirada del carné de conducir se le indemnizará con 60 € mensuales durante el tiempo que dure dicha retirada en caso de que el vehículo fuese propio y estuviese al servicio del Ayuntamiento.

Artículo 39. Compensaciones o ayudas económico-sociales.

1. Para todos los empleados público fijos, interinos y con contratos superiores a un año encuadrados en este convenio, se establece un Fondo Social de 15.000 € anuales.

El presente Fondo tendrá una partida presupuestaria propia, no pudiendo emplearse para fines distintos al contemplado en las siguientes ayudas económicas:

- 1) Ayuda complementaria de hasta 100 € mensuales en el supuesto de asistencia.

Por discapacidad del trabajador/a, su pareja de hecho o hijo/a, de ambos, para centros de enseñanza o de rehabilitación según sea esta asistencia en régimen externo, media pensión o internado y previo informe favorable de los facultativos correspondientes.

- 2) Ayudas al estudio. A todos los empleados públicos descritos en el apartado 1 de este artículo se les concederá una ayuda económica por escolaridad para él, su compañero/a e hijo/a /, que serán incompatibles con las becas que concedan otras administraciones públicas, según la siguiente escala:

- Educación infantil (1.^º y 2.^º Ciclo): 100 €/año.
- Educación Primaria: 100 €/año.
- Educación Secundaria: 150 €/año.
- Bachillerato LOGSE o equivalente: 200 €/año.
- Escuela oficial de idiomas: 100 €/año. Estas ayudas deberán solicitarse del 1 de agosto al 1 de noviembre.



- 3) Ayudas para estudios universitarios de los empleados públicos descritos en el apartado 1, su pareja de hecho o hijo/a, de ambos, Se establece una ayuda única por curso académico de 300 €. que serán incompatibles con las becas que concedan otras administraciones públicas.

En el caso de cónyuges o pareja de hecho o hijo/a, de ambos, que presten ambos sus servicios en la Administración Local, sólo uno de ellos podrá optar a la ayuda establecida.

- 4) Prótesis. Todos los empleados públicos descritos en el apartado 1, su pareja de hecho o hijo/a, de ambos, tendrán derecho a una serie de ayudas, que se concederán por los siguientes conceptos:

- a) Gafas y lentillas.
- b) Dentadura, ortodoncia y endodoncia.
- c) Otras prótesis. Para audífonos, plantillas y medias ortopédicas, tobilleras, musleras, sillas de ruedas y ortopedia menor, previo informe del facultativo.

- 5) Para todos los empleados públicos descritos en el apartado 1, se establece una ayuda por nupcialidad de 200 €.

- 6) Para todos los empleados públicos descritos en el apartado 1, se establece una ayuda por natalidad de 200 €.

- 7) Para todos los empleados públicos descritos en el apartado 1, se establece una ayuda por intervenciones quirúrgicas no contempladas en la Seguridad Social y bajo prescripción facultativa en la que deberá indicar razones de salud suficientes para llevarla a cabo, por una cuantía máxima del 30% del coste total y con un máximo de 1.000 €.

- 8) Para todos los empleados públicos descritos en el apartado 1, se establece una ayuda para desplazamientos para operaciones o revisiones quirúrgicas fuera de la ciudad, se establecen las siguientes ayudas para el enfermo y el acompañante que sea necesario, y siempre que se acompañe a la solicitud el certificado de estancia y los justificantes de los gastos.

- a) Para el billete de tren o autobús el 100% y cuando se utilice coche particular se pagará el 100% del precio medio de dichos billetes.

- b) Para dietas: En cuanto a las dietas a pagar en estos reconocimientos se establecen las siguientes:



— Comida: 15 € persona/día.

— Cena: 10 € persona/día.

— Cama: 40 € persona/día.

El total de la ayuda completa será de un máximo 100 € persona/día. Podrán solicitarse cantidades a justificar para los desplazamientos anteriores con antelación suficiente, aportando el justificante del médico y una previsión de gastos.

- 9) Ayuda para la renovación del permiso de conducir. Los empleados municipales que para la realización de algunas de sus funciones necesitarán la utilización de vehículos a motor, percibirán el importe total de dicha renovación.
2. La Mesa de Negociación, atendiendo a los criterios anteriormente expuestos y según el baremo que establezca en su momento para tal fin, será la encargada de conceder o denegar las distintas peticiones que se formulen por parte de los trabajadores y fijará el importe de las ayudas en cada caso, pudiendo moderar su cuantía, hasta la finalización de la partida presupuestaria.

Los sindicatos representativos del Ayuntamiento recibirán toda la información y los documentos necesarios para conformar su voto en la mencionada Mesa de Negociación.

3. Debe entenderse para los apartados 1), 3) y 4) que estas prestaciones sólo cubrirán a la pareja de hecho e hijo de la misma que perciba ingresos inferiores al IPREM o índice equivalente.

Artículo 40. Anticipos.

1. Podrá ser beneficiarios de anticipos reintegrables todo el personal municipal en situación de activo durante el periodo de amortización del mismo en el Excmo. Ayuntamiento de Zafra, pudiendo solicitarse durante todo el año natural.

Si el periodo de amortización solicitado superase el marco temporal previsto en el contrato, se podrá tener en cuenta los derechos pendientes de finiquitar al cierre del contrato, que no podrán ser disfrutados hasta la cancelación del anticipo y a resultas de la liquidación del mismo.

2. No podrá concederse un nuevo anticipo reintegrable mientras no se tengan liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad.
3. La cuantía máxima por este concepto será de 2.500 € carácter ordinario y de hasta 3.000 € en los de carácter extraordinario.



4. La amortización se efectuará mediante descuento en nómina en un periodo máximo de 36 mensualidades. No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste o parte de ella. En este caso, deberán ponerlo en conocimiento de los servicios económicos que le indicarán el procedimiento a seguir para su devolución.
5. Los anticipos reintegrables podrán concederse cuando venga justificada su petición por alguna de las siguientes causas:
- a) De carácter ordinario:
1. Preferentes: Serán considerados como tales aquellos que se justifiquen en algunas de las causas siguientes:
 - Gastos de enfermedad e intervenciones quirúrgicas leves.
 - Adquisición de primera vivienda, cuando la misma sea destinada al domicilio habitual del peticionario.
 - Arrendamiento de la vivienda habitual del empleado público, pudiéndose incluir los supuestos de fianza y otros gastos derivados del contrato de arrendamiento, así como los gastos de traslado de domicilio y otros gastos análogos.
 - Realización de estudios cualificados para la promoción del personal, su cónyuge o sus hijos.
 - Rehabilitación, reformas o reparaciones en la vivienda habitual del trabajador tendente a mantener sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad.
 2. No Preferentes:
 - Se considerarán gastos no preferentes aquellos que no se encuentren relacionados con alguna de las causas citadas en el punto anterior.
- a) De carácter extraordinario: Tendrán esta consideración las solicitudes que se basen en gastos tales como los derivados de enfermedad grave del trabajador, cónyuge, pareja o hijos de éste, de accidente o de siniestro de especial gravedad, del fallecimiento de los parientes citados y de otros supuestos análogos.
7. El estudio y valoración de la concesión o denegación de las solicitudes lo realizará la concejalía competente en materia de personal, que podrá solicitar los informes que determine oportunos a los distintos servicios municipales. La representación de los trabajadores podrá solicitar información de las solicitudes presentadas.

8. La contestación al interesado se hará en un plazo máximo de 30 días siguientes a la entrada en registro de dicha solicitud.

Artículo 41. Servicios auxiliares.

1. Todos los empleados públicos pasarán a servicios auxiliares siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al cumplir una de las siguientes condiciones:
 - a) Por enfermedad o incapacidad temporal o definitiva para el servicio activo siempre que haya sido declarado no apto por el tribunal médico de la Seguridad Social en los dos años anteriores a la solicitud de paso a servicios auxiliares.
 - b) Por edad, voluntariamente, a los 55 años.
2. Todos los empleados públicos que bajo estas condiciones pasen a servicios auxiliares conservarán las mismas retribuciones básicas. 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, penosidad o esfuerzo, se le encomiendan funciones acordes con su estado.
4. El concejal delegado de Personal cada vez que se produzca un cambio de estas características informará en la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VI**Formación y promoción profesional****Artículo 42. Formación profesional.**

1. Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios en función de las prioridades que señale la Administración, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación y se comprometen a colaborar mancomunadamente en esa tarea.
2. Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudios:
 2. 1. Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asistan los empleados municipales o formando parte integrante de los mismos con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos fuese promovida o auspiciada por el Ayuntamiento u otros organismos, tendrán derecho los empleados públicos municipales a percibir la indemnización correspondiente en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

2.2. De formación profesional a todos los niveles, concesión de 40 horas/año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éste se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes. Se solicitarán con una antelación mínima de 15 días. En caso de respuesta negativa, ésta habrá de ser motivada y comunicada a los órganos de representación de los trabajadores.

Excepcionalmente se podrá autorizar la asistencia a cursos de formación no relacionados directamente con el puesto de trabajo sin derecho a indemnizaciones.

2.3. Los empleados públicos comprendidos en el ámbito del presente Convenio realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine el Excmo. Ayuntamiento de Zafra. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

2.4. De educación general, social o cívica. Se concederán permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional. Los empleados que cursen estudios en centros de enseñanza o cursos de formación reglada tendrán prioridad de elección de horario y turnos de trabajo cuando sea para compaginar con los estudios, siempre que se progrese adecuadamente.

3. Se concederán las siguientes licencias no retribuidas:

3. 1. De formación sindical. Los representantes sindicales, previa autorización del Concejal Delegado de Personal, tendrán derecho a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose el tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales.

3. 2. Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier empleado público afiliado o inscrito en cualquier sindicato, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenece.

3. 3. Para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional de una duración máxima de 3 meses, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

4. Durante el periodo de vigencia de este convenio las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación Permanente con fondos específicos para acciones conjuntas entre sindicatos y Administración, que afectará a todas las categorías y grupos profesionales existentes en el Excmo. Ayuntamiento de Zafra.



5. Se hará un plan de reciclaje para los trabajadores más necesitados por su escasa cualificación y a los afectados por cambios en la organización del trabajo o incorporación de las nuevas tecnologías. A tal fin se podrán suscribir convenios con otras instituciones o entidades públicas o privadas cuando sea preciso.
6. Se realizarán estudios sectoriales sobre las necesidades de cualificación de los profesionales vinculados a este Ayuntamiento y la evolución de estas profesiones o categorías por la incorporación de nuevas tecnologías, que sirvan para establecer convenios futuros.
7. Se asegurará la participación sindical de las organizaciones sindicales representativas en el diseño, objetivos, selección de participantes y monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.
8. Se vinculará la formación con la promoción profesional mediante cursos de formación que habiliten al trabajador para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o escala. Serán convocados por la Administración Local con la periodicidad que demanden los servicios y fije la comisión de formación oportuna. Las convocatorias deberán publicarse en el BOP. En estos cursos de formación deberán impartirse los contenidos generales y específicos adecuados a la naturaleza de estos puestos.
9. La participación en los cursos de formación se hará previa solicitud del empleado público y se seleccionará a los participantes en los mismos mediante concurso de méritos que se determinarán en cada convocatoria y que serán valorados por una comisión creada a tal efecto y que contará entre sus miembros con un representante de cada una de las organizaciones sindicales más representativas.

Los participantes en los cursos mantendrán su situación de servicio activo y tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable de carácter general.
10. Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyas competencias serán las de proponer las siguientes acciones:
 - a) Proponer acciones formativas.
 - a) Elaborar los objetivos del plan de formación.
 - b) Aprobar el plan de formación y su seguimiento.
 - c) Realizar la selección de los participantes a los cursos.
 - d) Distribuir los recursos y control de los mismos.



- e) Marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje o reconversión.
- f) Promover ayudas o facilidades externas o complementarias a los trabajadores menos cualificados.
- g) Cogestionar las acciones de formación que se realicen con fondos públicos de otras instituciones (FSE, MEC, etc.).

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 43. Comité de salud laboral.

Se establecerá de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su regulación y funcionamiento se ajustará a lo dispuesto en dicha Ley.

Artículo 44. Uniformes de trabajo.

El Ayuntamiento proporcionará a su personal en el momento de su incorporación y según su contrato y temporalidad la ropa de trabajo, de invierno y verano, que precise para el desarrollo de sus actividades, que se definirá en el Comité de Seguridad y Salud Laboral de manera anual.

Artículo 45. Botiquín de primeros auxilios.

En todas las dependencias, talleres o unidades de trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente equipado, y un extintor de incendios en perfecto estado de uso, velando por todo ello el Comité de salud laboral.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 46. El comité de empresa.

El Comité de Empresa representará a todos sus trabajadores laborales del Ayuntamiento de Zafra, incluido los trabajadores de sus organismos autónomos.

1. Son los órganos representativos y colegiados de todos los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto a sus afiliados.

2. Serán objeto de negociación por los Órganos de Representación del Personal, las materias establecidas en la norma vigente.
3. Los Órganos de Representación del Personal recibirán información que les será facilitada trimestralmente sobre la política de personal del Excmo. Ayuntamiento.
4. El Comité de Empresa recibirá de la Corporación el presupuesto y la memoria anual.
5. El Comité de Empresa emitirá informe a solicitud del Excmo. Ayuntamiento sobre las siguientes materias:
 - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - a) Planes de formación profesional.
 - b) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
6. El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
7. El Comité de Empresa tendrá conocimiento y será oído en las siguientes cuestiones y materias:
 - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - a) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
8. El Comité de Empresa conocerá, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto 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. El Comité de Empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
10. El Comité de Empresa vigilará y controlará las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.
11. El Comité de Empresa participará en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento.

12. El Comité de Empresa colaborará con el Excmo. Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
13. El Comité de Empresa informará a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
14. Se reconoce al Comité de Empresa 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.
15. Los miembros del Comité de Empresa observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el Excmo. Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aun 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.
16. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas, deben realizarse en el plazo de 10 días.
17. El Excmo. Ayuntamiento habilitará a los Órganos de Representación del Personal independientemente un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Asimismo autorizará a sus miembros al uso de las fotocopiadoras del Excmo. Ayuntamiento y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.

Artículo 47. Garantías.

1. Los miembros de Comité de Empresa, 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 oído el Comité de Empresa en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante los tres años inmediatamente posteriores sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.



2. Según la normativa vigente y con respecto a las últimas elecciones sindicales se establece un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuida como de trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:
 - a) Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquéllas que se realicen en periodo de negociación, siempre que sea en reuniones conjuntas.
 - b) Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal de la comunicación con una antelación a su uso de dos días laborables salvo imposibilidad manifiesta.
 - c) Los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a los servicios de personal, a su acumulación, a favor de los empleados públicos que ocupen los puestos de trabajo previstos en el artículo 20, apartado b) 1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.
3. No ser trasladados ni sancionados 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 base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
4. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

Artículo 48. Secciones sindicales.

1. Los empleados públicos afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo. Las secciones sindicales serán únicas a todos los efectos.
2. Las secciones sindicales, cuyo sindicato haya accedido al Comité de Empresa, y tengan más del 10% de los votos emitidos, tendrán derecho a nombrar 2 delegados, los cuales dispondrán de 40 horas mensuales cada uno para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos para el Comité de Empresa o acumularlas indistintamente.
3. Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno de este Excmo. Ayuntamiento dispondrán de 40 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados en el centro de trabajo, que podrán ser al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación a los servicios de personal y sujetándose al procedimiento establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.



4. Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el Comité de Empresa y la Corporación.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados de la misma, así como servir de instrumento de comunicación entre aquélla y la Corporación.
- c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantillas e implantación de sistema de organización del trabajo.
- d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los sindicatos representativos en el Excmo. Ayuntamiento.
- e) El Excmo. Ayuntamiento de Zafra habilitará a las secciones sindicales de las mencionadas en el apartado 2 de este artículo, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.
- f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones de anuncios para su uso exclusivo que, a tal efecto, se instalarán por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores.

Al empleado público que acceda a liberado, le serán respetados todos sus derechos y condiciones sociales, laborales, profesionales y las retribuciones del puesto que ocupa en la RPT.

- g) A propuesta de las secciones sindicales, con antelación de 15 días como mínimo y para asistencia a cursos de formación sindical, el Excmo. Ayuntamiento podrá conceder a los afiliados, a aquellos permisos retribuidos por un máximo de 7 días al año.
- h) La Corporación dotará, tanto al Comité de empresa como a la Junta de personal, de un fondo anual de 120 € por representante electo, relativos a suscripciones, material legislativo, o cualquier otro material, así como gastos de desplazamientos a organismos sindicales de naturaleza provincial o regional.

Artículo 49. Bolsa de horas.

Los sindicatos firmantes del presente Convenio podrán crear una bolsa de horas sindicales que estarán formadas por la acumulación de los créditos horarios cedidos por los delegados sindicales y representantes del personal, así como por las que se disponen en el párrafo siguiente y subdivididas, a los efectos de cómputo, de la siguiente forma:



- a) Parte fija, que incluye las horas de los delegados sindicales:
- FSP- UGT, 123 horas/mes.
 - CSIF, 88 horas/mes.
 - CCOO, 88 horas/mes.
- b) Parte variable: Se conformará con el crédito de horas acumulables y cedidas por los representantes del personal en sus respectivos sindicatos, de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.
- c) La distribución de la bolsa de horas corresponderá a cada central sindical, pudiendo distribuirlas entre los trabajadores que considere oportuno para el mejor cumplimiento de sus fines, a excepción de aquéllos que ocupen puestos de libre designación. La cesión del crédito horario de cada representante sindical para formar dicha bolsa se realizará por escrito, manifestando su consentimiento, así como el número de horas cedidas.
- d) El crédito de horas necesario para adquirir la liberación completa establece en 135 al mes, y para la liberación parcial en 68.
- e) Las secciones sindicales dispondrán de un crédito horario de 40 horas mensuales conforme al art. 49.2 de este convenio. El crédito horario de los delegados de prevención y delegados sindicales será determinado según su norma reguladora.

Artículo 50. Asambleas generales.

1. Están legitimados para convocar Asambleas de carácter general para todos los empleados públicos:
 - a) Las organizaciones sindicales representativas del Ayuntamiento, directamente o a través de los delegados sindicales.
 - b) El comité de empresa y los delegados de personal.
 - c) Cualquier grupo de trabajadores del Excmo. Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 33% de la plantilla.
2. Serán requisitos para convocar una asamblea general los siguientes:
 - a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de dos días laborables.
 - b) Señalar día, hora y lugar de celebración.

- c) Indicar el orden del día.
 - d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.
3. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la asamblea general el órgano competente de la Corporación no efectuase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin requisito posterior.
4. Los convocantes de la asamblea serán responsables del normal desarrollo de la misma.
5. Sólo se concederán autorizaciones de Asambleas generales en horas de trabajo hasta un máximo de 30 horas anuales en cada centro de trabajo, asegurando los servicios mínimos de cada departamento o servicio.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 51. Régimen disciplinario.

Se aplicará el régimen disciplinario previsto para la Función Pública de Extremadura.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera.

Los firmantes del presente convenio quedan obligados a la tramitación legal oportuna para su entrada en vigor.

Disposición adicional segunda.

El Excmo. Ayuntamiento publicara este convenio en el portal de transparencia y en el Boletín Oficial que legalmente corresponda.

Disposición adicional tercera.

Los sindicatos firmantes, miembros de la Comisión Paritaria y la Corporación negociarán los fondos adicionales que en su caso se pudieran aplicar durante la vigencia de este convenio al objeto de la recuperación del poder adquisitivo y/o compensaciones de presuntos desequilibrios retributivos.

Disposición adicional cuarta.

Las cuantías previstas en el Capítulo V del convenio referentes a ayudas sociales se incrementarán durante la vigencia del mismo según el IPC real de los años sucesivos.

Disposición adicional quinta.

La Mesa General de Negociación es el órgano de negociación entre la Administración y los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos. Esta mesa establecerá sus competencias y reglamento.

Disposición adicional sexta.

Las partes firmantes se comprometen a negociar un proceso de funcionarización para los puestos que puedan desarrollar de manera efectiva y habitual, sin que representen una parte muy reducida de sus actividades, el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas.

Disposición adicional séptima.

1. Todo gasto de personal, por su carácter preferente, será abonado en el plazo máximo de 60 días naturales a contar desde su aprobación en Pleno o fecha de resolución presidencial, salvo pacto en contrario.
2. En caso de no cumplirse el plazo establecido será necesaria la presentación a los sindicatos firmantes del presente convenio de una resolución motivada.

Disposición adicional octava.

A la entrada en vigor del presente Convenio la denominación que se empleará para todo el personal dependiente del Excmo. Ayuntamiento.

Las partes se comprometen a hacer extensivo el presente convenio a los Organismos Autónomos del Excmo. Ayuntamiento de Zafra.

Disposición derogatoria.

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

Queda derogado expresamente cualquier incremento horas sindicales sobre las legalmente establecidas anterior a la entrada en vigor de este convenio.

Disposición final.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de febrero de 2025.