CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2019, 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 "Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Torreorgaz". (2019061069)

Visto el texto del "Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Torreorgaz" (código de convenio 10100052012011), que fue suscrito el 4 de diciembre de 2018, de una parte, por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, en representación de este último, y de otra, por la representación unitaria de los trabajadores (los tres delegados de personal), el cual fue ratificado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el 19 de diciembre de 2018.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 38.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, sobre distribución de competencias y sobre creación de registros públicos en materia de ejecución de la legislación laboral.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Mérida, 16 de abril de 2019.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

CONTENIDO

CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES GENERALES.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

CAPÍTULO III: RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL.

CAPÍTULO IV: VACACIONES Y PERMISOS Y SITUACIONES.

CAPÍTULO V: DERECHOS SOCIALES.

CAPÍTULO VI: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

CAPÍTULO VII: SALUD LABORAL.

CAPÍTULO VIII: DERECHOS SINDICALES.

CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Torreorgaz y el personal laboral a su servicio. Cada vez que en este convenio se haga referencia al Ayuntamiento de Torreorgaz, se entenderán incluidos los Organismos Autónomos o entes similares dependientes del Ayuntamiento que puedan crearse.

Este convenio colectivo lo firman el Ayuntamiento de Torreorgaz y los Delegados de Personal del mismo, encuadrados en la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Torreorgaz.

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

3. Al personal laboral sujeto a modalidades de contratación temporal acogidas a subvención de otras Administraciones Públicas, les será de aplicación el presente convenio en todos aquellos artículos y apartados que las características y duración de sus contratos lo permitan. Para establecer las retribuciones de este personal se tendrán en cuenta también las subvenciones por las que se les contrate.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos una vez cumplidos los trámites legales necesarios.

2. Este convenio surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2019 y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2020.

3. En tanto que no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado por periodos anuales.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Torreorgaz.

Artículo 5. Comisión Paritaria de seguimiento del convenio.

1. Se constituye una Comisión Paritaria Mixta de Control, Desarrollo y Seguimiento del presente convenio, integrada por una representación del Ayuntamiento de Torreorgaz y los Delegados de Personal. Ambas partes podrán estar asistidos por sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

   Esta Comisión será única para todos los convenios y acuerdos que regulen las relaciones laborales entre el Ayuntamiento y sus empleados públicos, ya sean laborales o funcionarios.

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

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

   a) Interpretación y seguimiento del convenio.

   b) Conciliación en los problemas o cuestiones que por las partes, en los supuestos previstos en el convenio, pueden ser sometidas a debate por falta de acuerdo en la interpretación del mismo.

   c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

   d) Mediación en los problemas originados en su aplicación.

   e) Realización de los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente convenio.

   f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el convenio.

   g) Proponer al Pleno de la Corporación modificaciones del convenio en adaptación a las modificaciones que se produzcan en la normativa sobre empleados públicos.

   h) Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio.

3. Reuniones de la Comisión.

   a) La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al año, siendo convocada por el presidente de la misma, incluyendo el orden del día en dicha convocatoria.

   b) Se reunirá de forma extraordinaria a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición y previa asignación del orden del día por el Presidente.

   c) Los acuerdos de la Comisión Paritaria se alcanzarán por mayoría absoluta entre los representantes de la Corporación y los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente convenio, tanto las normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de sus preceptos por la Administración o Jurisdicción competente, el convenio devendrá ineficaz en los capítulos y/o artículos y/o apartados que se vean afectados, y por ello deberán negociarse de nuevo en el plazo máximo de dos meses.

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

Artículo 7. Incorporación de las modificaciones normativas en materia de personal.

1. Durante la vigencia del convenio, éste se adaptará a las modificaciones que puedan producirse al desarrollarse el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, o en la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, o de cualquier otra que afecte al personal incluido en el ámbito del convenio.

2. En estos casos, las modificaciones del convenio serán aprobadas por el Pleno de la Corporación a propuesta de la Comisión Paritaria Mixta.

Artículo 8. Denuncia y prórroga del convenio.

1. La denuncia se efectuará por escrito con dos meses de antelación al de la terminación de la vigencia del convenio.

2. Denunciado el convenio, se mantendrá en vigor en todo su contenido hasta la firma de uno que lo sustituya, aunque los efectos del que se apruebe se retrotraigan al día uno de enero de 2020.

3. Si el presente convenio no es denunciado por alguna de las partes dentro del plazo establecido, se entenderá automáticamente prorrogado por un año más. No obstante lo anterior, las retribuciones se seguirán revisando anualmente.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Organización y racionalización.

1. Principio general. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad del Ayuntamiento y su personal directivo. Por otra parte, la legislación vigente establece cauces de participación de los representantes legítimos de los/las trabajadores/as en las condiciones de trabajo de los mismos.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

   a) Mejora de las prestaciones de servicios a los ciudadanos.

   b) La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.

   c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

   d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plazas.

   e) Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes y acuerdos, la promoción de los/las trabajadores/as.

   f) Transparencia.

   g) Igualdad, Mérito y Capacidad.

   h) igualdad en el acceso entre Hombre y Mujeres.

   i) Mejora en las condiciones ambientales y de salud laboral.

   j) Responsabilidad en la gestión.

   k) Integración participativa.

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 al personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Torreorgaz, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

2. Se establecen como sistema de clasificación profesional del personal laboral las categorías profesionales contempladas en el Catálogo de Puestos de Trabajo que se apruebe por el Pleno de la Corporación.

3. Las categorías profesionales y, en su caso, especialidades del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Torreorgaz, se integrarán en alguno de los Grupos de Clasificación Profesional que se enumeran a continuación:

   Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

   Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

   La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

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

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

   C1: Título de Bachiller o Técnico.

   C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Artículo 11. Catálogo de Puestos de Trabajo.

1. El Catálogo de Puestos de Trabajo, del Ayuntamiento de Torreorgaz es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y precisa los requisitos para su desempeño, régimen y retribuciones. Se elaborará como anexo a este convenio en el plazo no superior a 1 año desde la entrada en vigor del mismo, ajustándose dicha elaboración a los términos siguientes:

   a) El Catalogo comprenderá todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento que estén creados, con la consiguiente dotación presupuestaria, estén ocupados o sin ocupar. Así mismo incluirá el número y características de los puestos de trabajo; figurarán necesariamente los siguientes datos:.

      — Denominación y características esenciales.

      — Dotaciones.

      — Retribuciones.

      — Tipo de puesto.

      — Forma de provisión.

— Reserva o adscripción, en su caso, a determinados Cuerpos/Escalas o categorías de funcionarios/as.

— Grupo o Grupos de clasificación.

— En su caso, titulación específica requerida para el puesto.

b) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo las realizará el Ayuntamiento, previa negociación en la Comisión Paritaria Mixta.

2. La clasificación de puestos de trabajo deberá ser negociada en la Comisión Partiría Mixta con anterioridad a la aprobación de los presupuestos Municipales; en caso contrario, permanecerá vigente la del año anterior.

3. Corresponde a la Corporación Municipal aprobar anualmente, a través del Presupuesto, como documento anexo a él, el Catálogo de Puestos de Trabajo.

Artículo 12. Conversión de empleo temporal en fijo

El Ayuntamiento de Torreorgaz podrá crear, los puestos de trabajo cuyas tareas se consideren de carácter permanente y estén siendo desempeñadas por trabajadores con contratos temporales. Los puestos de trabajo que se creen así serán incluidos en el Catalogo, y en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento.

Artículo 13. Promoción interna y carrera administrativa.

Las partes firmantes de este convenio consideran que la promoción profesional constituye un instrumento que posibilita el desarrollo personal y profesional de los/las trabajadores/as (con el consiguiente incremento de sus prestaciones), además de un mecanismo de mejora y adaptación de la estructura de la Administración Local. Por lo tanto, el Ayuntamiento propiciará durante la vigencia del convenio la promoción y carrera administrativa de sus trabajadores fijos, de modo que puedan acceder a otros puestos de trabajo del mismo Grupo Profesional en que estén encuadrados o del Grupo inmediatamente superior, ofertándoles los puestos de trabajo que queden vacantes o sean de nueva creación.

La promoción interna se ajustará a los siguientes puntos:

a) La promoción interna consiste en el ascenso de un Grupo inferior a otro inmediatamente superior o en el acceso a otra categoría dentro del mismo Grupo.

b) Para tener acceso a promoción interna, los/las trabajadores/as deberán poseer la titulación exigida y una antigüedad mínima de 2 años en el Ayuntamiento.

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

Artículo 14. Oferta de Empleo Público.

1. El Ayuntamiento de Torreorgaz incluirá en la Oferta de Empleo Público los puestos de trabajo creados que estén vacantes.

2. El Ayuntamiento formulará la Oferta de Empleo Público, ajustándose a los criterios fijados en las normativas básicas estatal o autonómica. En la misma se determinarán tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.

   En las Ofertas de Empleo Público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad. El Ayuntamiento determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

   El proceso selectivo deberá desarrollarse en los seis meses siguientes a la publicación de la Oferta de Empleo Público.

3. Toda selección de personal deberá realizarse conforme a dicha Oferta, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica, mediante convocatoria pública a través de los sistemas de oposición libre, concurso-oposición o, excepcionalmente, concurso, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

4. Deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.

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

5. En las actuaciones de todos los tribunales, órganos de selección de personal o comisiones de valoración, etc., los Delegados de Personal podrán actuar como observadores.

6. El Ayuntamiento informará puntualmente a los representantes de los/las trabajadores/as sobre la composición nominal de los tribunales, las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria y lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

7. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo de carácter temporal dará derecho a acceder a la función pública sin haber pasado por los cauces legalmente establecidos.

Artículo 15. Provisión de puestos de trabajo.

1. Los sistemas de provisión de puestos de trabajo serán los siguientes:

a) Convocatoria de concurso.

b) Concurso-oposición.

c) Oposición libre.

2. Todos los puestos de trabajo vacante, incluido en el catálogo., y que vayan a ser objeto de provisión, siempre que sea posible serán cubiertos por el siguiente orden:

a) Promoción interna: Podrán participar los/las trabajadores/as laborales que reúnan todos los requisitos exigidos en el Catálogo de Puestos de Trabajo y que tengan una antigüedad mínima de dos años, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.

b) Turno Libre: Se ofertarán al personal de nuevo ingreso los puestos de trabajo que no hayan sido cubiertos por los dos procedimientos anteriores. Los participantes que superen el proceso selectivo elegirán el correspondiente destino, en función de la puntuación obtenida.

c) Concurso de traslados: Podrán participar los/las trabajadores/as fijos pertenecientes al mismo Grupo de Clasificación que el puesto y similar categoría o especialidad que el que se convoca, reuniendo además los requisitos exigidos en el Catalogo., pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.

Artículo 16. Cambio de Puesto de Trabajo.

1. El/la trabajador/a fijo del Ayuntamiento que sea declarado por el INSS en incapacidad permanente total para el desempeño de la profesión habitual, podrá solicitar el cambio del puesto de trabajo que ostente con carácter definitivo por otro puesto de trabajo vacante, ya sea desocupado o desempeñado temporalmente, perteneciente a una categoría de igual o inferior subgrupo o grupo de clasificación. El Ayuntamiento podrá destinar para esta finalidad puestos de trabajo que se desempeñen a tiempo parcial, de modo que la retribución que perciba el/la trabajador/a complemente la cuantía que reciba de pensión hasta alcanzar, como mínimo, las retribuciones que le correspondían antes de la declaración de incapacidad. En todo caso, el nuevo puesto deberá ser compatible con el estado de salud y capacitación profesional del/la trabajador/a, y adecuado a su capacidad residual. El Ayuntamiento solicitará al INSS informe sobre la compatibilidad de la incapacidad del/la trabajador/a con el desempeño de las funciones de otras categorías susceptibles de utilizarse para dicho cambio de puesto de trabajo.

2. Así mismo, se podrá conceder un cambio de puesto de trabajo provisional, cuando sea posible y se considere necesario, a los/las trabajadores/as que, sin encontrarse en situación de baja médica, estén recuperándose de un proceso de incapacidad temporal o similar.

3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a que, si las funciones del puesto de trabajo que desempeña son perjudiciales para su estado, por peligrosidad, toxicidad, densidad, esfuerzo o cualquier otra causa, a que se les asignen provisionalmente otros puestos de trabajo o se les encomienden otras funciones si el cambio de puesto provisional no fuese posible.

Artículo 17. Registro General de Personal.

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

Artículo 18. Jornada Laboral.

1. Se establece una jornada de trabajo de 35 horas semanales.

2. Con carácter general, la jornada de trabajo será de lunes a viernes, en horario de 8:00 a 15:00 h., con la excepción los puestos de trabajo que tengan que desempeñarse, de forma permanente o coyuntural, en otros días y/u otro horario. Se descansará en fines de semana y en aquellos puestos de trabajo sujetos a horarios que no lo haga posible, se descansará dos días de forma ininterrumpida.

3. Entre el final de una jornada y el principio de la siguiente deben transcurrir, como mínimo, 12 horas.

4. Para aquellos puestos de trabajo que tengan la jornada partida, podrá establecerse jornada intensiva de verano, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, ambos inclusive.

5. Con carácter particular aquellos trabajadores que desarrollen sus funciones a la intemperie podrán optar al horario de 7:00 a 14:00 h., que será de aplicación desde 1 de junio a 31 de agosto, prorrogable a septiembre si las condiciones meteorológicas lo aconsejan. Se utilizará este horario si es solicitado por dos tercios de los/las trabajadores/as afectados y autorizado por la autoridad laboral.

6. Para los empleados públicos con contrato a media jornada, cuyo puesto de trabajo tengan tales características particulares que no permitan desempeñar sus funciones en horario de mañana se establecerá el horario de tarde más conveniente.

7. Asimismo, los/las trabajadores/as que tengan a su cargo personas mayores o dependientes o personas con discapacidad podrán flexibilizar, en un máximo de dos hora la jornada de trabajo, previa autorización de la autoridad laboral.

8. El/la trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto, con reserva del mismo.

9. Cualquier modificación en estos horarios deberá ser negociada por la Comisión Paritaria Mixta, así como el resto de los horarios especiales.

Artículo 19. Cómputo de jornada y horario.

1. El cómputo de jornada y horario, a efectos de control de cumplimiento y recuperación, se llevará a cabo de forma semanal.

2. Durante la jornada de trabajo se podrá realizar una pausa de hasta treinta minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 20. Reducción de jornada.

1. El/la trabajador/a tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 12 meses, que podrá ser dividida a petición del interesado en dos fracciones de media hora cada una, o en una hora al inicio o al final de la jornada. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En el supuesto de adopción legal de hijos menores de 12 meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones.

   Por decisión de la madre, la hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de los hijos menores de doce meses, podrá ser sustituida por un permiso que acumule en jornadas completas el referido tiempo.

   En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, el/la trabajador/a o trabajadora tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo menor de 12 meses.

2. Quien por razones de guarda legal tenga el cuidado de algún menor de doce años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, de ascendiente que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a la reducción de su jornada de trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la misma, disminuyendo sus retribuciones íntegras de tal manera que el porcentaje que perciba de las mismas, sea un 10 % superior al porcentaje en que se haya reducido su jornada. Tendrán el mismo derecho los empleados públicos que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, previo estudio de la situación y autorización de la autoridad laboral.

   La concesión de esta disminución de la jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción.

3. Así mismo, los/las trabajadores/as que tengan a su cargo personas mayores o dependientes o personas con discapacidad podrán flexibilizar la jornada de trabajo, en un máximo de dos horas.

Artículo 21. Calendario Laboral.

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios del personal al servicio del Ayuntamiento de Torreorgaz.

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

3. Hasta la aprobación del nuevo calendario anual será de aplicación el correspondiente al año anterior con las adaptaciones de fechas que resulten imprescindibles.

4. Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos a efectos laborales.

5. La jornada laboral del día 2 de febrero (Las Candelas, víspera de la festividad del patrón de Torreorgaz), cuando esté comprendida entre lunes y viernes, finalizará a las 12:00 horas.

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

7. En los años en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o día no laborable, se incrementarán en dos días más, para todos aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios por un periodo superior a un año ininterrumpido.

CAPÍTULO III
RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL

Artículo 22. Normas generales y comunes.

1. El personal laboral será remunerado por el Ayuntamiento de Torreorgaz según los conceptos y las cuantías que determinen este convenio y en el Catalogo.

2. En su virtud, el personal laboral no podrá percibir remuneraciones distintas a la previstas en este convenio, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultarías o emisiones de dictámenes e informes.

3. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos del Ayuntamiento.

4. Las retribuciones percibidas por el personal laboral gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

5. Anualmente se aplicarán los incrementos retributivos que se establezcan, con carácter general para todas las Administraciones Públicas, en los Presupuestos Generales del Estado.

6. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Ayuntamiento completará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100 % de las retribuciones desde el primer día del hecho causante, siempre que no se produzca por negligencia del/la trabajador/a, al no utilizar los medios para la prevención de riesgos laborales que, necesariamente, le tiene que proporcionar el Ayuntamiento.

Artículo 23. Conceptos retributivos.

Al personal laboral del Ayuntamiento de Torreorgaz se le aplicarán los siguientes conceptos retributivos:

1. Sueldo base.

2. Antigüedad.

3. Pagas extraordinarias.

4. Complemento específico.

5. Carrera profesional

Artículo 24. Sueldo base.

El sueldo del personal laboral será el establecido para cada Grupo y Subgrupo de Clasificación por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 25. Antigüedad.

1. La antigüedad se aplicará al personal laboral fijo o indefinido mediante el percibo de trienios consistentes en una cantidad igual de 36,11, por cada tres años de servicio con independencia del Grupo, escala o Categoría.

2. Para el cálculo de los trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas y mediante cualquier tipo de vinculación (laboral, funcionarial, contrato administrativo, etc.).

3. El reconocimiento de la Antigüedad por primera vez se efectuará previa solicitud del/la trabajador/a al Ayuntamiento. Los trienios sucesivos se reconocerán y se incluirán en la nómina automáticamente por el sólo transcurso del tiempo, sin necesidad de que el interesado presente nuevas solicitudes.

Artículo 26. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe de una mensualidad completa de retribuciones cada una de ellas, y se devengarán junto con las mensualidades de junio y diciembre.

2. Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados no comprenda la totalidad de los seis meses, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente.

3. Excepcionalmente, antes del inicio de cada ejercicio presupuestario, de mutuo acuerdo entre el Ayuntamiento y el/la trabajador/a se podrá optar entre prorratear el abono de las pagas extraordinarias en las doce mensualidades anuales o abonarlas con las mensualidades de junio y diciembre.

Artículo 27. Complemento específico.

1. Es el concepto destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a los elementos que lo configuran. Dicho complemento específico puede ser:

   a) Por Responsabilidad y Dificultad Técnica, que se retribuye en aquellos puestos de trabajo que por sus características tengan asignadas, con carácter relevante, funciones que implican una especial responsabilidad y dificultad técnica de mayor contenido e iniciativa que las asignadas al Cuerpo/Escala o categoría de quien se encuentre adscrito al mismo.

   b) Por Especial Dedicación, que se asignará a aquellos puestos de trabajo que por sus especiales características exijan un horario superior al exigido con carácter general, una jornada partida, así como en su caso una mayor disponibilidad.

   c) Por Penosidad y Peligrosidad: que se asignará en supuestos singulares y en atención a las características excepcionalmente penosas o peligrosas que concurran en el desempeño del puesto.

2. su valoración y la cuantía retributiva que se les asigne, es preceptivo que exista acuerdo entre el Ayuntamiento y los representantes de los/las trabajadores/as. Alcanzado el acuerdo, deberá aprobado por el Pleno de la Corporación.

Artículo 28. Carrera Profesional.

La carrera profesional se aplicará al personal fijo o indefinido y se destinará a retribuir la progresión dentro del sistema de carrera horizontal, de acuerdo con la siguiente tabla:

COMPL. CARRERA HORIZONTAL. ANUAL

GRUPO I: 1.532,35 euros.

GRUPO II: 1.316,40 euros.

GRUPO III: 962,41 euros.

GRUPO IV: 860,85 euros.

GRUPO V: 759,28 euros.

Artículo 29. Horas Extraordinarias y Gratificaciones.

1. Se considerarán horas extraordinarias las que se realicen fuera de la jornada de trabajo. Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo libre de la forma siguiente:

   — Una hora extraordinaria equivale a 1,5 horas en tiempo libre.

   — Una hora extraordinaria festiva y/o nocturna equivale a 2 horas en tiempo libre.

   Se considerará nocturnidad, a efectos de compensación de horas extraordinarias, el horario comprendido entre las 24,00 y las 08,00 horas.

2. Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias, sólo en casos excepcionales y de necesidad podrán realizarse, sin rebasar nunca el máximo de 70 anuales. Siempre que en un servicio o puesto de trabajo se superen las 70 horas de trabajo extraordinarias al año, la corporación deberá proceder a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.

3. No obstante, Los servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal en el caso de que no puedan ser compensados con descansos, podrán ser retribuidos en los términos siguientes, sin que en ningún caso, las gratificaciones puedan tener el carácter de fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

IMPORTES GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

— Festivo o domingo trabajado: 34,20 €.

— Medio festivo a partir de una hora y menos de 5 horas: 17,10 €.

— Festivo inferior a una hora: 8,55 €.

— Nocturnidad: 22,80 €.

— Media nocturnidad a partir de una hora y menos de 5 horas: 11,40 €.

— Nocturnidad inferior a una hora: 5,70 €.

— Valor hora extra: 13,60 €.

Artículo 30. Trabajos de superior o inferior categoría.

1. Es competencia del Ayuntamiento habilitar o reconocer, provisionalmente, para desempeñar puestos de superior categoría a personal de la categoría inmediatamente inferior, estableciéndose la antigüedad como orden de preferencia para dicho desempeño.

2. Los trabajos de superior o inferior categoría sólo se aprobarán por necesidades del servicio debidamente justificadas, comunicándolo a los representantes de los/las trabajadores/as en los 5 días hábiles siguientes a la resolución.

3. Se considerarán trabajos de superior categoría cuando su desempeño sobrepase una semana, siendo su duración máxima de 2 meses continuados o 3 discontinuos, en un año. Durante su desempeño, las retribuciones del/la trabajador/a se incrementarán con la diferencia entre las del puesto de superior categoría que ocupa provisionalmente y las de su puesto de procedencia.

4. Si durante el desempeño de un trabajo de superior categoría el/la trabajador/a sufriese un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones íntegras que viniese percibiendo por dicho desempeño, aplicando lo establecido en el artículo 21-6.

5. Se considerarán trabajos de inferior categoría cuando su desempeño sobrepase una semana, siendo su duración máxima de 2 meses continuados o 3 discontinuos, en un año. Durante su desempeño, el/la trabajador/a continuará percibiendo íntegramente las retribuciones de su puesto de procedencia.

6. El Ayuntamiento procurará que el desempeño de trabajos de superior o inferior categoría sea aceptado voluntariamente por los/las trabajadores/as.

Artículo 31. Indemnizaciones por razón del servicio.

El personal laboral tendrá derecho a percibir en su caso las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos ocasionados por razón del servicio, conforme a lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o norma que lo sustituya, desarrolle o actualice. Los servicios que den lugar a indemnización requerirán la autorización previa del Concejal Delegado responsable del Área, y a tal efecto se determinarán los conceptos siguientes:

1. Dietas.

2. Gastos de desplazamiento.

3. Indemnización por asistencia a tribunales de oposiciones, concursos y comisiones de valoración.

4. Indemnización especial.

1. Dietas.

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

— Dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual.

— Dieta reducida si se regresa a pernoctar a la residencia habitual.

2. Gastos de desplazamiento.

— Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al trabajador por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado.

— Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

3. Indemnizaciones por asistencia a tribunales de oposiciones, concursos y comisiones de valoración del Ayuntamiento de Torreorgaz.

— Tendrá derecho a estas indemnizaciones el personal laboral nombrado por el Ayuntamiento para formar parte de dichos órganos, siendo dicha indemnización la establecida en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

4. Indemnización especial.

— Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al trabajador por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se ocasionen por razón del servicio encomendado salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado público.

— La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponde a los Servicios de Personal tras examinar, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe de los correspondientes órganos del Ayuntamiento que deban informar y de los Representantes de los/las trabajadores/as.

CAPÍTULO IV

VACACIONES Y PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 32. Vacaciones.

1. Los/las trabajadores/as laborales del Ayuntamiento de Torreorgaz tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 1 mes natural o de 22 días hábiles, o del período o días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

2. Se disfrutarán de forma preferente dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de 1 semana natural, si se opta por el modo de mes natural, o 5 días hábiles consecutivos si se opta por el modo de días hábiles.. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

3. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

   — Con 15 años de servicio se tendrá derecho a 23 días hábiles de vacaciones.

   — Con 20 años de servicio se tendrá derecho a 24 días hábiles de vacaciones.

   — Con 24 años de servicio se tendrá derecho a 25 días hábiles de vacaciones.

   — Con 30 o más años de servicio se tendrá derecho a 26 días hábiles de vacaciones.

   Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

4. Con objeto de que el Ayuntamiento pueda llevar a cabo la adecuada organización de los servicios en armonía con el derecho al disfrute de las vacaciones anuales, el personal laboral a su servicio formularán su petición anual de vacaciones a la Alcaldía. Cuando se soliciten periodos vacacionales anteriores al día 1 de junio o posteriores al 30 de septiembre, en cuyo caso la petición se realizará con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha prevista para su inicio.

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

   En el caso de que, por necesidades del servicio, y siempre requerido por la Alcaldía, las vacaciones no se disfrutarán en el periodo señalado para ello en el plan de vacaciones anual, o bien sea interrumpido su disfrute, las vacaciones se prorrogarán en dos días más.

5. Los/las trabajadores/as acogidos al presente convenio, siempre que las necesidades de los servicios lo permita, podrán voluntariamente permutar hasta 15 días de sus vacaciones con un compañero de la misma categoría, comunicándolo al Ayuntamiento con 10 días de antelación al disfrute de las mismas.

6. Si en el momento de iniciar el periodo vacacional, el/la trabajador/a acogido a este régimen se encontrara en situación de baja debidamente justificada, se autorizará el cambio de fecha de su disfrute previa solicitud del/la trabajador/a, siempre que se pretenda disfrutar dentro del año natural correspondiente y, en todo caso, antes del 15 de enero del año siguiente. Si durante el periodo vacacional le sobreviniese al trabajador una situación de baja debidamente justificada, comunicada al Ayuntamiento y confirmada por la Mutua que se ocupa de las bajas del personal a su servicio, no se computarán como disfrute de vacaciones los días que dure dicha situación, lo cual deberá ser comunicado al Ayuntamiento. Los días de vacaciones que queden pendientes se podrán disfrutar al finalizar la situación de baja o cuando el/la trabajador/a lo solicite.

7. El periodo vacacional no se podrá unir a otros permisos, salvo a los permisos contemplados en los apartados 2, 9 y 10 del artículo 33 (paternidad, maternidad y adopción y acogimiento) y el apartado 1 del artículo 33 (matrimonio-pareja de hecho) del presente convenio colectivo. También podrá ser acumulado el disfrute de las vacaciones al permiso recogido en el párrafo 2.º del apartado 1 del artículo 20 (acumulación de la hora de ausencia del trabajo por lactancia) de este convenio. Cuando se produzca la acumulación del período vacacional con cualquiera de los permisos que se indican en este apartado, y ello de lugar a que no sea posible disfrutar en ese año las vacaciones establecidas en el calendario vacacional, podrán disfrutarse en el año siguiente.

8. El empleado público que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan por el período trabajado y no hayan podido ser disfrutadas. Así mismo, dicha liquidación podrá ser negativa si se han disfrutado períodos vacacionales superiores a los que le correspondan proporcionalmente al trabajador por el tiempo trabajado.

9. En caso de que el empleado público cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiera disfrutado las vacaciones que le correspondan, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el tiempo trabajado dentro del año. Así mismo, en caso de fallecimiento, se le incluirán a efectos de liquidación todos los días acumulados por los que el Ayuntamiento fuera deudor del/la trabajador/a.

Artículo 33. Licencias.

El personal laboral podrá disfrutar de las siguientes licencias:

1. Por razón de matrimonio o pareja de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o equivalente, tendrá derecho a una licencia retribuida 15 días naturales, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores, en todo o en parte, al día en que se celebre el matrimonio o se produzca la inscripción. Se podrá acumular el periodo vacacional no disfrutado a la licencia por razón de matrimonio o pareja de hecho.

   Por matrimonio o pareja de hecho de parientes en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día de la celebración del matrimonio o de la inscripción, ampliándose en 1 día más (anterior o siguiente) si el acto se celebra a una distancia de 200 kilómetros, o superior, de Torreorgaz.

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

   2.a. Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que exista informe favorable del concejal responsable del servicio al que esté adscrito el/la trabajador/a. Si dicha licencia se concediese por interés propio del Ayuntamiento, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones.

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

   2.c. Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento personal y/o profesional, acogidos a los planes de formación continua de empleados públicos, con una duración máxima de cuarenta horas al año. Esta licencia se considerará tiempo efectivo de trabajo y su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

   2.d. Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento personal y/o profesional, no acogidos a los planes de formación continua para empleados públicos, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, con una duración máxima de tres meses por año natural y sin percibo de retribuciones, previa autorización de la autoridad laboral.

3. A los/las trabajadores/as al servicio del Ayuntamiento se les concederá licencia por enfermedad cuando se encuentren en situación de baja por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y presenten el correspondiente parte de baja y los sucesivos de confirmación, en su caso, expedidos por el facultativo competente.

4. Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos o para ambos, la madre tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe preceptivo y favorable de los Servicios de Salud y Riesgos Laborales.

5. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a la concesión de licencia para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinen en la normativa vigente sobre esta materia.

Artículo 34. Permisos.

1. El/la trabajador/a tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

   1.a. Por nacimiento o adopción de un hijo, acogimiento permanente o preadoptivo el/la trabajador/a tendrá derecho a 3 días naturales, ampliable en 1 día más si el hecho se produce a una distancia de 50 kilómetros o superior de la localidad de residencia del/la trabajador/a.

   1.b. Por la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo, 5 días naturales ampliables en 2 más si el hecho se produjera a 50 kilómetros de distancia o superior la localidad de residencia del/la trabajador/a.

   1.c. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora diaria mientras el hijo permanezca hospitalizado. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de las retribuciones.

2. El trabajador tendrá derecho a un permiso por paternidad de 5 semanas por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 9 y 10 de este artículo; no se disfrutará simultáneamente al permiso por nacimiento de hijo (apartado 1.a. de este artículo).

3. Por fallecimiento, el personal laboral tendrá derecho a un permiso:

3.a) De 5 días naturales, cuando se trate de cónyuge o pareja de hecho inscrita, familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad (padres e hijos) y segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos, cuñados, abuelos y nietos), ampliable en 2 días más si las actuaciones derivadas del fallecimiento requieren la presencia del trabajador a una distancia de 50 Km. o superior de la localidad de residencia del trabajador.

3.b) De 2 días naturales, en los supuestos de fallecimiento de familiares en tercer grado de consanguinidad (bisabuelos, biznietos, tíos y sobrinos), que se ampliará en 1 día más cuando el hecho se produzca a una distancia de 50 Km. o superior de la localidad de residencia del trabajador.

3.c) De 1 día natural en los supuestos de fallecimiento de familiares en cuarto grado de consanguinidad (tíos-abuelos, primos y sobrinos-nietos), que se ampliará en 1 día más si el hecho se produce a una distancia de 50 Km. o superior de la localidad de residencia del trabajador.

Para facilitar la comprensión del permiso recogido en este apartado 3, a continuación se incluyen dos cuadros, uno en el que se recogen los grados de parentesco y otro en el que se recogen los permisos contenidos en el apartado:

Grados de parentesco:

1.º GRADO	**2.º GRADO**	**3.º GRADO**	**4.º GRADO**
Padre - Suegro	Abuelo/a	Bisabuelo/a	Primo/a
Madre - Suegra	Hermano/a - Cuñado/a	Tío/a	Tío/a-abuelo/a
Hijo/a	Nieto/a	Sobrino/a	Sobrino/a-nieto/a
		Biznieto/a	

Por fallecimiento:

GRADOS DE PARENTESCO	DISTANCIA DESDE LA LOCALIDAD	DÍAS NATURALES DE PERMISO
Cónyuge, pareja de hecho y 1.º y 2.º	Hasta 49 km	5
	50 km o más	7
3.º	Hasta 49 km	2
	50 km o más	3
4.º	Hasta 49 km	1
	50 km o más	2

4. Por accidente o enfermedad graves, debidamente acreditado por el facultativo competente, el trabajador tendrá derecho a permiso:

   Hasta el alta del familiar con un Máximo de 5 días naturales, cuando se trate de cónyuge o pareja de hecho inscrita, familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad (padres e hijos) y segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos, cuñados, abuelos y nietos) ampliable en 2 días más si la atención al enfermo requiere la presencia del trabajador a una distancia de 50 Km. o superior de la localidad de residencia del trabajador.

   Cuando se tenga derecho a este permiso, el inicio del permiso será determinado por el trabajador y su disfrute se realizará de forma continuada o discontinua, a elección suya, hasta completar los días que pudieran corresponderle, siempre que el familiar por el que se ha producido el permiso no haya recibido el alta médica (alta que suponga la finalización de la convalecencia, bien sea en hospital, bien fuera de él).

   En casos muy excepcionales, y debidamente justificados, de enfermedad o accidente graves de cónyuge o pareja de hecho inscrita o de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad (padres e hijos), el Ayuntamiento podrá ampliar el permiso hasta un máximo de 15 días más, cuando se requiera una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que el trabajador haya agotado los días que le correspondan en el permiso por asuntos particulares.

Para facilitar la comprensión del permiso recogido en este apartado 4, se incluye el cuadro que se presenta a continuación:

Por accidente o enfermedad graves:

GRADOS DE PARENTESCO	DISTANCIA DESDE LA LOCALIDAD	DÍAS NATURALES DE PERMISO
Cónyuge, pareja de hecho y 1.º y 2.º	Hasta 49 km 50 km o más	Hasta el alta del familiar, con un máximo de 5 días. Hasta el alta del familiar, con un máximo de 7 días.

5. Por hospitalización o intervención quirúrgica, no ocasionadas por accidente o enfermedad graves o consideradas como tales, de cónyuge o pareja de hecho inscrita y de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad (padres e hijos), Hasta el Alta del Familiar con un máximo de dos días, que se ampliará en dos días más si el hecho se produjera a una distancia de 50 Km. o superior de la localidad de residencia del trabajador.

Para facilitar la comprensión del permiso recogido en este apartado 5, se incluyen el cuadro que se presenta a continuación:

Por hospitalización o intervención quirúrgica no ocasionadas por accidente o enfermedad graves:

GRADOS DE PARENTESCO	DISTANCIA DESDE LA LOCALIDAD	DÍAS NATURALES DE PER5MISO
Cónyuge, pareja de hecho y 1.º y 2.º	Hasta 49 km 50 km o más	Hasta el alta del familiar, con un máximo 2 Hasta el alta del familiar, con un máximo 4

6. El/la trabajador/a dispondrá del tiempo indispensable para asistir a consultas médicas, siempre que la asistencia a las mismas no pueda realizarse fuera del horario laboral, y siempre previo justificante de asistencia médica.

7. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 1 día hábiles. Si comporta cambio de localidad, hasta 2 días hábiles.

8. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

   No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

   En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

9. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección de la trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, -mayores de 6 años de edad-, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

   Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/la trabajador/a.

   Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso por maternidad a tiempo parcial, los/las trabajadores/as no podrán verse obligados a realizar servicios

extraordinarios que impliquen la ampliación de la jornada laboral, a excepción de los estrictamente necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

10. En los casos de adopción Internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción

11. A lo largo del año, los/las trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de 6 días de permisos por asuntos particulares por año de servicio o por fracción correspondiente por servicios prestados. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los/las trabajadores/as podrán hacer uso de estos días a conveniencia, previa autorización de la Sra. Alcaldesa o Concejal-a Delegado-a de Personal.

    Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del citado permiso antes del 31 de diciembre, podrá concederse en los primeros 15 días del mes de enero siguiente.

    Además de los días por asuntos particulares establecidos en este apartado, los/las trabajadores/as del Ayuntamiento tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

12. Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, previa justificación de la necesidad de la realización de dichos exámenes y técnicas dentro de la jornada de trabajo.

13. Los/las trabajadores/as podrán ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de 14 años o a las personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral. Los/las trabajadores/as deberán justificar las circunstancias de la urgencia y la necesidad de la ausencia en el tiempo solicitado en razón de las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria. En el caso de que el padre y la madre fueren empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Torreorgaz, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

14. El personal laboral que tuviera a su cargo hijos discapacitados podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de

su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

15. En los casos que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

    Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que resulten aplicables.

Artículo 35. Justificación de los motivos de licencias y permisos.

1. En todos los casos, deberá justificarse debidamente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias y permisos correspondientes (salvo el permiso por asuntos particulares -apartado 12 del artículo 34-), en el momento de solicitarlo o posteriormente, a la mayor brevedad posible. En caso de no justificarlo se entenderá denegado el permiso o la licencia, pasándose a considerar los días disfrutados como asuntos particulares o bien a descontar su importe del sueldo del mes.

2. Para el disfrute de todas las licencias y permisos relacionados, será necesario solicitarlos por escrito en el modelo oficial, con al menos 8 días de antelación a la fecha del permiso, al objeto de prever la necesidad del servicio, excepto en aquellos casos en los que por la urgencia del asunto sea absolutamente imposible. La licencia o permiso se entenderá concedida o denegada cuando el interesado tenga en su poder la resolución firmada por el órgano competente. Si transcurridos 5 días naturales desde su solicitud no se hubiese comunicado al trabajador la resolución, se entenderá concedida la licencia o el permiso.

Artículo 36. Servicios especiales.

1. Los/las trabajadores/as del Ayuntamiento de Torreorgaz pasarán a la situación de servicios especiales en los casos establecidos al respecto en la Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

2. A los/las trabajadores/as que se hallen en situación de servicios especiales se les reservará el puesto de trabajo. Podrán ser ocupados provisionalmente los puestos de trabajo

mientras sus titulares se encuentren en situación de servicios especiales, por trabajadores fijos del Ayuntamiento o contratados temporalmente.

3. A los/las trabajadores/as en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y premios extraordinarios.

4. Cuando finalice la condición por la que el/la trabajador/a fue declarado en situación de servicios especiales, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de 30 días desde dicha finalización, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día que finalizó aquella condición.

Artículo 37. Excedencias.

La situación de excedencia supone el cese temporal en la relación del/la trabajador/a, en la categoría profesional a la que pertenezca, con el Ayuntamiento de Torreorgaz Procede su concesión o declaración en los supuestos que se indican en los apartados siguientes. Ninguno de los tipos de excedencia que se describen a continuación dará lugar al devengo de ningún derecho económico.

1. Excedencia voluntaria por interés particular.

   Conforme a lo establecido en el artículo 46, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, el/la trabajador/a con al menos 1 año de antigüedad en el Ayuntamiento de Torreorgaz tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en esta excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses.

   La permanencia en esta situación no será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad, ni conllevará la reserva del puesto de trabajo. Una vez solicitado el reingreso, éste quedará supeditado a la existencia de puestos vacantes en la categoría profesional, que dispongan de la dotación presupuestaria correspondiente. El/la solicitante del reingreso tendrá preferencia para ocupar los puestos vacantes, frente a otras formas de provisión de los mismos.

2. Excedencia por incompatibilidad.

   Los/las trabajadores/as fijos pasarán a esta situación cuando se incorporen o accedan a otra categoría profesional del Ayuntamiento, o adquieran la condición de empleado público de cualquier Administración Pública o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación, de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración.

El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de ascensos ni antigüedad, ni conllevará la reserva del puesto de trabajo.

El reingreso a la categoría profesional deberá solicitarse en el plazo de 1 mes a partir del cese en la situación que motivó esta excedencia. Si el/la trabajador/a no solicita el reingreso en el plazo señalado, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular; igualmente será declarado en esta situación si, solicitado el reingreso, éste no se le concede por falta de puestos vacantes.

3. Excedencia por cuidado de familiares.

Los/las trabajadores/as del ayuntamiento de Torreorgaz tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho los/las trabajadores/as a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial determinada, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La concesión estará condicionada que concurran las circunstancias debidamente acreditadas y previo informe del órgano competente cuando sea necesario.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Administración.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Los/las trabajadores/as en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que hayan permanecido en la misma a efectos de antigüedad, si bien en el supuesto de que el/la trabajador/a sea personal laboral temporal se le reservará el puesto mientras se mantenga la vigencia del contrato bajo el que se le concedió la excedencia, y con el límite de la duración máxima de la misma.

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

El/la trabajador/a en esta situación deberá solicitar el reingreso con 1 mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del período máximo de duración

de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, en su caso.

Si el/la trabajador/a laboral fijo no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

En el caso del/la trabajador/a laboral temporal que no solicite el reingreso con 1 mes de antelación a la finalización del plazo máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de 1 mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancia que dieron lugar a su concesión, se entenderá que renuncia al contrato y quedará extinguido el mismo.

Durante este período el/la trabajador/a tendrá derecho a participar en cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

4. Excedencia por razón de violencia de Género.

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

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

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

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

5. Excedencia por Violencia Terrorista.

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

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

CAPÍTULO V

DERECHOS SOCIALES

Artículo 38. Garantías.

1. Por el Ayuntamiento se designará a su cargo la defensa del/la trabajador/a que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en sentencia culpa, dolo negligencia o mala fe del/la trabajador/a o en los que se produzca renuncia expresa de éste al ser el Ayuntamiento el demandante. Para este fin, el Ayuntamiento podrá suscribir un seguro de responsabilidad civil.

2. El tiempo que el/la trabajador/a emplee en las actuaciones judiciales contempladas en el aparatado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

3. El Ayuntamiento podrá adscribir al trabajador que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en caso de retirada temporal o definitiva del permiso de conducir, manteniendo las retribuciones anteriores.

4. El Ayuntamiento garantizará que, si por causa de fuerza mayor, lluvia, nieve, etc, no pudieran seguirse desarrollando las labores de los distintos trabajos al aire libre, se proporcionarán otras labores en sitio cubierto. Si no las hubiese a cubierto, esta jornada laboral se dedicará a formación.

5. Además del reconocimiento médico que se realiza al ingresar, el Ayuntamiento de Torreorgaz, a través de la Mutua que tenga contratada para cubrir las contingencias comunes y profesionales, posibilitará que pueda efectuarse a sus trabajadores un reconocimiento médico anual, cuyo resultado se pondría en conocimiento del propio trabajador, mediante informe confidencial y detallado, y del Ayuntamiento, mediante informe general en el que solamente se haga referencia a la aptitud o no para desempeñar su puesto de trabajo o al riesgo de posibles contagios a juicio del facultativo que realice el reconocimiento. Si como consecuencia del mismo se descubriese en algún trabajador enfermedad que lo incapacitara para el desarrollo normal de sus funciones, la Corporación, de mutuo acuerdo con el empleado, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo de nivel profesional similar al que viniera desempeñando y que su estado de salud le permita desempeñarlo.

6. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a que se le encomienden tareas no perjudiciales con su estado, si las funciones que desempeñan representan un riesgo para su salud.

Artículo 39. Prestaciones no salariales.

1. Los/las trabajadores/as que superen el año de trabajo en el Ayuntamiento tendrán derecho al 50 % de las ayudas que se recogen en los apartados 2 y 3 de este artículo.

Los/las trabajadores/as que superen los 3 años de trabajo continuado en el Ayuntamiento tendrán derecho al 100 % de las ayudas que se recogen en los apartados 2 y 3 de este artículo.

2. Ayuda para estudio, para el/la trabajador/a y sus hijos/as, en centros públicos, previa presentación de factura o recibo (en caso de matrícula) original, según la escala y contenido siguientes:

   a) Educación Infantil, Primaria y Secundaria obligatoria: 20 % del importe de los libros de texto.

   b) Bachillerato y FP: 15 % del importe de los libros de texto.

   c) Titulación Universitaria: 10 % de la matricula.

   Todo lo anterior se subvencionará con el porcentaje aplicado al coste de adquisición, hasta un máximo de 100 € por trabajador que lo solicite para él y/o para sus hijos.

3. Prótesis, para el/la trabajador/a, previa presentación del informe facultativo y factura original.

   a) Visuales: Gafas y lentes de contacto correctoras.

   b) Auditivas: Audífonos.

   c) Dentales: Empastes y sustituciones.

   d) Material ortoprotésico. Medias ortopédicas, tobilleras, rodilleras, musleras y muñequeras.

   Todo lo anterior se subvencionará con un 20 % del precio de adquisición hasta un máximo de 110 € por solicitante y año.

Artículo 40. Jubilación.

1. La jubilación del personal laboral del Ayuntamiento de Torreorgaz se efectuará conforme a lo establecido al respecto en la normativa de la Seguridad Social, pudiendo acogerse a las distintas modalidades que dicha normativa contiene.

2. El Ayuntamiento de Torreorgaz posibilitará el acceso a la jubilación parcial del personal laboral fijo que lo solicite y cumpla los requisitos establecidos por la Seguridad Social. Dicha jubilación podrá solicitarse a partir de los 60 años e irá vinculada a la celebración simultánea de un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los/las trabajadores/as.

3. Asimismo, el Ayuntamiento posibilitará la jubilación anticipada del personal laboral fijo a la edad de 64 años, en la forma y condiciones establecidas en la Ley 27/2011,

de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Para acogerse a la jubilación parcial o a la jubilación anticipada, a las que se refieren los apartados 2 y 3 de este artículo, el/la trabajador/a deberá presentar la solicitud en el Ayuntamiento con una antelación mínima de 5 meses a la fecha de cumplimiento de la edad que corresponda.

Artículo 41. Anticipos reintegrables.

1. La Regla general es la no concesión de anticipos a los trabajadores laborales fijos o indefinidos. No obstante podrán tener derecho a solicitar dichos anticipos, para caso de necesidad imperiosa acreditada, justificada documentalmente y autorizada por la autoridad laboral, un anticipo reintegrable, con el límite máximo de una mensualidad.

2. La contestación al interesado se efectuará en los 30 días siguientes a la entrada en registro de dicha solicitud.

3. Ningún/a trabajador/a que haya obtenido un anticipo podrá solicitar otro si no ha reintegrado aún la totalidad del primero.

4. El reintegro se efectuará en cuotas fijas mediante descuento en nómina en un periodo máximo de doce mensualidades o en las que resten hasta finalizar el contrato para el caso de ser menos. No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste. En este caso deberán ponerlo en conocimiento de los servicios económicos que le indicarán el procedimiento a seguir para su devolución.

5. Si algún/a trabajador/a que no hubiese reintegrado la totalidad del anticipo que tuviese concedido finalizase su relación laboral con el Ayuntamiento mediante cese voluntario o cualquier otra causa distinta a la finalización del contrato, en la liquidación que corresponda se incluirá, a favor del Ayuntamiento, la cantidad pendiente de reingresar.

CAPÍTULO VI
FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 42. Formación profesional.

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

a) Para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, 40 horas al año como máximo, estando el contenido de los mismos directamente con el puesto de trabajo o la carrera profesional.

b) Para la realización de los cursos de capacitación profesional o de reciclaje que determine el Ayuntamiento. Si la asistencia a estos cursos conlleva desplazamiento y la ocupación de horario fuera de la jornada laboral, el/la trabajador/a tendrá derecho a las indemnizaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 32 de este convenio.

c) Los representantes sindicales dispondrán de 20 horas al año como máximo asistir y participar en cursos sobre organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose este tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales.

Asimismo, lo preceptuado en el párrafo anterior (apartado 3) también será aplicable a cualquier afiliado, candidato o colaborador de cualquier sindicato, con un máximo de 20 horas al año, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenezca. En este caso la licencia no será retribuida.

La participación en los cursos de formación se hará previa solicitud por el/la trabajador/a, que sólo será denegadas cuando existan necesidades del servicio de carácter transitorio (el Ayuntamiento no podrá alegar como necesidades del servicio situaciones que tengan carácter permanente). La participación en los cursos será considerada, a todos los efectos, servicio activo.

El Ayuntamiento participará en los planes para formación continua de empleados/as públicos/as, promovidos por otras Administraciones o Entidades (Diputación Provincial, FEMPEX, sindicatos, etc.), que le sea posible. Asimismo homologará directamente cualquier curso perteneciente a otros planes de formación continua para empleados públicos.

Artículo 43. Promoción Profesional.

El Ayuntamiento de Torreorgaz impulsará, en la medida que le sea posible, la promoción profesional de sus empleados públicos, atendiendo a normas como Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y aquellas que la desarrollen.

CAPÍTULO VII
SALUD LABORAL

Artículo 44. Salud Laboral.

El/la trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y de su salud en el trabajo y el Ayuntamiento tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos.

Igualmente, el/la trabajador/a está obligado a utilizar los medios para prevenir de riesgos laborales que el Ayuntamiento ponga a su disposición, velando éste último por la utilización de dichos medios.

Artículo 45. Comité de Salud y Seguridad Laboral. Funciones y composición.

Se llevará a cabo conforme a la establecido en los Acuerdos para la Determinación de las Condiciones de Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos, o a la normativa que en su momento esté en vigor.

Artículo 46. Vestuario de trabajo.

El Ayuntamiento proveerá al personal laboral con contrato que tenga una duración de mas de seis meses del vestuario apropiado a aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran. El vestuario será de obligado uso durante la jornada de trabajo.

Se proporcionará el vestuario necesario para el desempeño de las funciones de cada puesto de trabajo. Los representantes de los/las trabajadores/as propondrán al Ayuntamiento la adquisición del vestuario apropiado y se asegurarán de que lo reciban todos los/las trabajadores/as que lo necesiten.

Igualmente se proporcionará vestuario complementario y/o protector (guantes, botas, mascarillas, etc.), especialmente los E.P.I., a todos los/las trabajadores/as que los necesiten para el desarrollo de sus funciones. Cuando este material se deteriore y siempre con su presentación para justificar tal circunstancia, se proporcionará al trabajador nuevo material, salvo en los casos de dolo o negligencia del propio trabajador.

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

Artículo 47. Botiquín de primeros auxilios

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

CAPÍTULO VIII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 48. Derechos sindicales

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los/las trabajadores/as, en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical y en la Ley de Órganos de Representación, las Centrales Sindicales firmantes de este convenio colectivo y los representantes unitarios de los/las trabajadores/as en el Ayuntamiento tendrán los derechos que se exponen en los artículos siguientes.

Artículo 49. Delegados de Personal.

1. Son representantes legales de todos los/las trabajadores/as (como representantes unitarios), sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto de sus afiliados.

2. Serán objeto de negociación por los Delegados de Personal las materias establecidas en la normativa vigente.

3. Los representantes unitarios de los/las trabajadores/as recibirán trimestralmente información sobre la política de Personal del Ayuntamiento.

4. También recibirán de la Corporación el Presupuesto y la memoria anual.

5. Los Delegados de Personal emitirán informe no vinculante a solicitud del Ayuntamiento sobre las siguientes materias:

   a) Traslado total o parcial de las instalaciones.

   b) Planes de formación profesional.

   c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

6. Serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7. Los Delegados de Personal tendrán conocimiento y serán oídos en las siguientes cuestiones y materias:

   a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

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

8. Los representantes unitarios de los/las trabajadores/as conocerán, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Los Delegados de personal vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo y ejercerán, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

10. También vigilarán y controlarán las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.

11. Los Delegados de Personal participarán en la gestión de obras sociales para el Personal establecidas en el Ayuntamiento.

12. Los representantes unitarios de los/las trabajadores/as colaborarán con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

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

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

15. Los representantes unitarios de los/las trabajadores/as observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en los que el Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por el Ayuntamiento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

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

17. El Ayuntamiento habilitará a los representación unitarios de los/las trabajadores/as dependencias adecuadas para el ejercicio de sus funciones, según la disponibilidad existente. Asimismo les autorizará el uso de las fotocopiadoras del Ayuntamiento y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, lo que previamente será puesto en conocimiento del Concejal Delegado de Personal o Jefe del Centro o del Servicio.

18. Se entregará a los representantes unitarios una copia básica de los contratos laborales celebrados por el Ayuntamiento.

Artículo 50. Garantías de los representantes unitarios.

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

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

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oídos en todos los expedientes disciplinarios a que pudiera ser sometido cualquier representante unitario durante los 3 años inmediatamente posteriores a su mandato, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Según la normativa vigente y con respecto a las últimas elecciones sindicales, los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo, retribuidas como de trabajo efectivo, con las siguientes especificaciones:

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

— Para el ejercicio de este derecho bastará comunicarlo por escrito, en los servicios de personal o en el registro general del Ayuntamiento, con una antelación mínima de 24 horas a su uso, salvo imposibilidad manifiesta.

— Los Delegados de Personal que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a los servicios de personal, a la cesión de su crédito a favor de otro Delegado de Personal del mismo sindicato.

e) No serán trasladados durante el ejercicio de sus funciones, ni en los 3 años siguientes a su mandato (excepto cuando el delegado deje de serlo por revocación), siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del/la trabajador/a en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

Artículo 51. Secciones Sindicales.

Las secciones sindicales de las de los Sindicatos firmantes de este convenio colectivo, siempre que estén legalmente constituidas conforme a los estatutos de la organización sindical, podrán nombrar un Delegado Sindical, que tendrá los siguientes derechos:

1. Utilizar el tablón de anuncios sindical.

2. Podrá participar en la negociación colectiva.

3. Representar y defender los intereses del Sindicato al que representa y de los afiliados del mismo en el Ayuntamiento, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Corporación.

4. Asistir a las reuniones de los representantes unitarios de los/las trabajadores/as, así como a las de Comité de Seguridad y Salud y de la Comisión Paritaria Mixta, con voz pero sin voto.

5. Tendrá acceso a la misma información y documentación que el Ayuntamiento deba poner a disposición de los representantes unitarios de convenio con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este convenio a los representantes unitarios.

6. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

7. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

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

— En materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente los intereses de los/las trabajadores/as.

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

Artículo 52. Asambleas Generales.

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

   a) Los representantes unitarios de los/las trabajadores/as.

   b) Las Organizaciones Sindicales representativas en el Ayuntamiento (conforme al resultado de las últimas elecciones sindicales), directamente o a través de los delegados sindicales.

   c) Los/las trabajadores/as del 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 al Ayuntamiento por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborales.

   b) Señalar día, hora y lugar de celebración.

   c) Indicar el orden del día.

   d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

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

4. Los convocantes de la asamblea serán responsables del normal desarrollo de la misma.

5. Sólo se concederán autorizaciones de Asambleas Generales en horas de trabajo hasta un máximo de 20 horas anuales en cada centro de trabajo, asegurando los servicios mínimos de cada Departamento o Servicio.

CAPÍTULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 53. Faltas.

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados por el Ayuntamiento de Torreorgaz en los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme a la graduación de las faltas y sanciones que se fijan a continuación, teniendo en cuenta las disposiciones generales del Estatuto de los/las trabajadores/as.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves y muy graves.

Artículo 54. Faltas leves.

1) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.

2) La ligera incorrección con el público, y con el resto de personal del Ayuntamiento.

3) Las faltas no repetidas de asistencia sin causa justificada.

4) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.

5) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos del servicio, siempre que no se causen graves perjuicios.

6) En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusables.

Artículo 55. Faltas graves.

1) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

2) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

3) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio que causen daño a la Administración o a los administrados.

4) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.

5) Las graves desconsideraciones con los superiores, o resto del personal.

6) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

7) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

8) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.

9) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

10) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

11) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 5 horas al mes.

12) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto sanción por falta leve.

13) La grave perturbación del servicio.

14) El atentado grave a la dignidad del personal del Ayuntamiento.

15) La grave falta de consideración con los administrados.

16) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Artículo 56. . Faltas muy graves.

1) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto de Autonomía en el ejercicio de su actividad.

2) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

3) El abandono del servicio.

4) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen grave perjuicio a la Administración o a la ciudadanía.

5) La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.

6) La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

7) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

8) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

9) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

10) La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

11) La participación en huelgas a quienes lo tengan expresamente prohibido por la ley.

12) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.

13) La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.

14) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.

Artículo 57. Procedimiento.

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

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

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

Artículo 58. Sanciones.

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

a) Por faltas leves y en el siguiente orden:

— Amonestación verbal o escrita.

— Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 4 días a tres meses.

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

c) Por faltas muy graves:

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

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

— Traslado forzoso sin indemnización.

— Despido.

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

Artículo 59. Prescripción de faltas y sanciones.

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

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 2 años, las impuestas por faltas graves a los seis meses y las impuestas por faltas leves, al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

Artículo 60. Cancelación de faltas y sanciones.

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

La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el empleado público vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán doble que los señalados en el apartado anterior.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

1. Cuando se mencionan los parientes de los/las trabajadores/as, por consanguinidad y por afinidad, han de entenderse conforme al siguiente cuadro:

1.º GRADO	**2.º GRADO**	**3.º GRADO**	**4.º GRADO**
Padre - Suegro	Abuelo/a	Bisabuelo/a	Primo/a
Madre - Suegra	Hermano/a - Cuñado/a	Tío/a	Tío/a-abuelo/a
Hijo/a	Nieto/a	Sobrino/a	Sobrino/a-nieto/a
		Biznieto/a	

2. Se entenderá por cónyuge la persona a quien el/la trabajador/a se halla ligado de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

3. Análogamente se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, y O.M. de 8 de marzo de 1984, o cualquier otra norma que los modifique o sustituya, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

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

Disposición adicional cuarta.

Para la solicitud o comunicación de las licencias y permisos contemplados en este convenio se diseñarán y pondrán a disposición de los/las trabajadores/as, modelos de impresos que se facilitarán en las oficinas del Ayuntamiento.

Disposición adicional quinta.

Las partes acuerdan que los conflictos laborales que puedan surgir entre los/las trabajadores/as y el Ayuntamiento, cuando no hayan podido ser resueltos por la Comisión Paritaria Mixta, se someterán a la intervención del Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura, en los términos previstos en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de aplicación, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación del convenio u otro convenio o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de, al menos, 6 meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

Ningún trabajador puede quedar perjudicado económica o laboralmente a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, respecto a la situación que tuviera con anterioridad.

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición derogatoria.

A la entrada en vigor de este convenio colectivo quedarán derogados cuantos convenio, disposiciones, reglamentos o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en el mismo.

Disposición final.

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

El ALCALDE/PRESIDENTE

LOS REPRESETANTES DE LOS TRABAJADORES

• • •