



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 1 de junio de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Caso, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del Personal Laboral y Funcionario del Ayuntamiento de Caso, presentada por la Comisión Negociadora (Expediente PAM-002/2026 Código 33100051142026), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, el 29 de mayo de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 1 de junio de 2026.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2026-04666.

En Campo de Caso, a 25 de Mayo de 2026.

Reunidos, de una parte, la representación del Ayuntamiento de Caso, en su condición de Administración Pública empleadora, y de otra, la representación sindical legitimada conforme a lo dispuesto en el artículo 36 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP), en el seno de la Mesa General de Negociación válidamente constituida conforme a su Reglamento de funcionamiento

EXPONEN

Que, tras el correspondiente proceso de negociación colectiva desarrollado en el seno de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Caso, con sujeción a los principios de legalidad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, y con cumplimiento de los requisitos de constitución y adopción de acuerdos previstos en su normativa reguladora de dicho proceso ha culminado con la adopción de un acuerdo mayoritario entre la representación de la Administración y la parte social, en los términos reflejados en las actas levantadas al efecto por la Secretaría de la Mesa.

ACUERDAN

Suscribir el presente Acuerdo Único de los/as empleados/as públicos del Ayuntamiento de Caso, que regirá las condiciones de trabajo en los términos y con el alcance que en el mismo se establece, quedando supeditada su plena eficacia a su aprobación expresa por el órgano competente de la Corporación, así como, en su caso, a su registro y publicación conforme a la normativa vigente.

Y en prueba de conformidad, firman el presente documento en el lugar y fecha indicados:

En representación del Ayuntamiento:

- Presidente de la Mesa General de Negociación, D. Miguel Ángel Fernández Iglesias, Alcalde del Concejo de Caso.
- Dña. María Garrido Barrial, en representación del grupo municipal PSOE.
- Dña. Emilia Calvo Agues, en representación del grupo municipal FORO.
- D. Jesús Barrial Cabeza, en representación del grupo municipal PP.
- D. Juan Lozano Corral, en representación del grupo municipal IU.

En representación de la parte social:

- Dña. María de los Ángeles Fernández García, delegada de personal laboral por CC.OO.
- Dña. Aurelia Villar Álvarez, representante de CC.OO.; en calidad de asesora.
- D. José García Pacheco, delegado de personal funcionario por CC.OO.
- D. David González Michelena, representante de UGT; en calidad de asesor.

ACUERDO ÚNICO DE LOS/AS EMPLEADOS/AS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE CASO

CAPITULO I. – ÁMBITO Y VIGENCIA

Art. 1.- ÁMBITO.

El ámbito de aplicación de este Acuerdo Único de los/as empleados/as públicos del Ayuntamiento de Caso.

Salvo en materia social, quedan excluidos de la aplicación de este Acuerdo, los trabajadores/as contratados/as al amparo del convenio/convocatoria para el desarrollo de los Planes Locales de Empleo y sus acciones complementarias, específicamente la contratación de desempleados/as para la realización de obras o servicios de interés general y social u otros convenios que se sustituyan a los mencionados. Así mismo, los alumnos/as y trabajadores/as de Escuelas Taller y/o Casas de oficio y cualesquiera otros/as trabajadores/as que se contraten dentro de Programas de Formación Profesional, ya sea a iniciativa propia o en colaboración con otras Administraciones.

Art. 2. – VIGENCIA.

1.- El presente Acuerdo Único entrará en vigor el 1 de julio de 2026, y su vigencia se extenderá cuatro años a partir de aquella entrada en vigor.

2.- Finalizada su vigencia, y en tanto no se suscriba y apruebe un nuevo Acuerdo Único que lo sustituya, su contenido normativo permanecerá prorrogado temporalmente, salvo en aquellas materias que, por su propia naturaleza, deban entenderse derogadas por una norma de rango superior y posterior en el tiempo.

3.- Las cuantías económicas previstas en el presente Acuerdo Único, incluidas retribuciones, indemnizaciones, ayudas, complementos o cualesquiera otras de contenido dinerario, se actualizarán automáticamente conforme a lo que establezca, en cada momento, la Ley de Presupuestos Generales del Estado o la norma estatal que resulte aplicable, siempre dentro de los límites y condiciones fijados por la legislación básica en materia de empleo público y de presupuestos.

CAPITULO II.- TIEMPO DE TRABAJO

Art. 3. - JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

1.- La jornada semanal ordinaria, sin perjuicio de especialidades aplicables a determinados puestos de trabajo con jornada específica, de trabajo será de 35 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal, y se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible; sin perjuicio de las excepciones o peculiaridades contempladas en los Anexos.

2.- La parte fija del horario, de 5 horas diarias, será de obligada asistencia para todo el personal entre las 9 y las 14 horas; coincidiendo con el horario de atención al público.

3.- La parte variable del horario, de 2 horas diarias o 10 semanales será, previa solicitud y autorización, de cómputo y recuperación semanal conforme a las siguientes reglas:

a) Entre las 7.30 horas y las 9 horas.

b) Entre las 14 horas y las 19 horas, en módulos mínimos de hora y media.

Art. 4. - EXCESOS DE JORNADA.

1.- Únicamente se podrán realizar horas extraordinarias por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones de turno del personal, u otras circunstancias derivadas de la actividad o servicio del que se trate, que habrán de ser debidamente justificadas.

2.- Todos/as los/as empleados/as del Ayuntamiento de Caso, fuera cual fuere su relación jurídica con el mismo, que por necesidades del servicio tengan que realizar horas extraordinarias, podrán optar por su abono o por descanso compensatorio.

3.- Los/as representantes de los/as empleados/as tendrán derecho de acceso preferente a los registros horarios de la plantilla bajo su ámbito de competencia, intentando racionalizar su uso y distribución.

4.- Todos/as los/as empleados/as del Ayuntamiento de Caso, fuera cual fuera su relación jurídica con el mismo, que por necesidades del servicio deban de realizar trabajos extraordinarios en fin de semana o festivo, horario nocturno o estando de guardia, se les proporcionará una comida/cena por un importe máximo de 15 euros cada una; 20 euros en caso de acontecer en fin de semana o festivo.

5.- Las horas extraordinarias serán compensadas a razón de 2 horas por hora extraordinaria realizada; salvo los casos de horas extras realizadas en domingo, días festivos o en horario nocturno, cuya compensación se hará a razón de tres horas por hora trabajada.

6.- Aquellos/as empleados/as que por razones del servicio, estén sujetos el régimen de guardias, ser regirán por las especialidades contempladas en su correspondiente Anexo.

Art. 5. – VACACIONES.

1.- Las vacaciones anuales retribuidas, tendrán una duración de 22 días hábiles por año completo trabajado, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho al disfrute de un número de días, redondeando al alza la fracción inferior a un día, correspondientes al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural, sin perjuicio de la liquidación que proceda en el supuesto de cese con anterioridad a la fecha prevista.

Los empleados/as que hayan prestado en la Administración Pública los años de servicios que a continuación se señalan tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales; conforme con la legislación vigente:

- 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- 20 años de servicio 24 días hábiles.
- 25 años de servicio 25 días hábiles.



— 30 ó más años de servicio 26 días hábiles.

Este derecho será efectivo a partir del mes en que se cumpla la antigüedad referida.

Las vacaciones anuales retribuidas, no podrán sustituirse por compensación económica. No obstante, quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente les correspondan.

2.- Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural y hasta el 31 de enero del ejercicio siguiente. La petición de cada empleado/a se llevará a cabo con anterioridad al 1 de mayo de cada año, siempre con respeto a la organización del trabajo en el centro y supeditado a las necesidades del servicio, que deberán ser debidamente motivadas. Las vacaciones se disfrutarán, en el caso de servicios homogéneos, preferentemente, entre los meses de junio a septiembre, inclusivos.

3.- El personal contratado para fines de semana y festivos o a tiempo parcial disfrutará las vacaciones en los periodos mínimos proporcionales a los días efectivos trabajados.

4.- El calendario vacacional estará supeditado en todo caso, a las necesidades del servicio. A fin de proceder a su confección y publicación el personal concretará antes del día 1 de mayo de cada año la petición del período o períodos que desee disfrutar durante el año, para que una vez confeccionado, pueda publicarse dicho calendario vacacional.

En caso de conflicto entre dos o más periodos vacacionales sin resolución de mutuo acuerdo con los empleados/as, se resolverá mediante sorteo rotativo entre los empleados/as implicados/as.

Aprobado el calendario vacacional por la Alcaldía, si por necesidades del servicio debidamente motivadas y con una antelación inferior a 3 meses sobre la fecha prevista para su disfrute, se modificase el periodo autorizado de vacaciones a cualquier empleado/a, tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se le hubiesen ocasionado, previa presentación de la documentación acreditativa al respecto. Además, tendrá derecho a cinco días hábiles adicionales de vacaciones en caso de anulación del periodo total de las mismas, y, de ser inferior, se reducirá proporcionalmente hasta un mínimo de un día adicional.

5.- Fijado el periodo vacacional, si la persona no pudiera iniciarlo a consecuencia de una incapacidad temporal o de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, pospondrá su disfrute al momento en que desaparezcan tales causas, pasando a disfrutarlo dentro del año natural según las necesidades del servicio.

A efectos de garantizar la buena marcha del mismo y el respeto a las vacaciones concedidas y pendientes de disfrute por la plantilla, las vacaciones del empleado/a que en dicha situación se encuentre deberán ser concedidas expresamente por escrito.

Art. 6. - FESTIVOS Y DÍAS NO LABORABLES:

1.- Tendrán la consideración de día festivo, a efectos laborales, las dos fiestas locales anuales que determine el Pleno en cada ejercicio anterior al que corresponda.

Asimismo, los días 22 de mayo (Santa Rita), 24 y 31 de diciembre, tendrán la consideración de no laborables, no recuperables y retribuidos. En idénticos términos todos los días considerados festivos de ámbito nacional y de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

2.- Siempre que alguna de estas fiestas o día no laborable, coincida en Sábado o Domingo, el día de descanso quedará a libre disposición del empleado/a. dentro del año en curso

Art. 7. – PERMISOS Y LICENCIAS.

1.- Se reconoce a los empleados/as del Ayuntamiento de Caso los siguientes permisos retribuidos:

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

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

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

El permiso regulado en esta letra podrá disfrutarse en una fecha posterior al suceso, previa acreditación, a fin de atender las necesidades del paciente/enfermo en su domicilio.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día; dos en caso de traslado de domicilio con cambio de residente, entendiéndose por tal si acontece en municipio distinto.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleados/as embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes



psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de empleados/as embarazadas incluye también a las personas empleados/as trans gestantes.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados/as, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

Además, este permiso se verá ampliado en dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

l) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2.- Asimismo, se reconocen los siguientes permisos retribuidos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

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

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

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
2. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.



3. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

- b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

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

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
2. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma



acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

3. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el

Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

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

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

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

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
2. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
3. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.



El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

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

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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

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

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

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

Asimismo, las empleados/as víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o

la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

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

e) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado/a tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado/atendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se



tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados/as y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados/as amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

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

g) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este

permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

3.- También se reconoce al personal municipal el derecho a licencias no retribuidas, en los términos siguientes:

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a diez meses. Dichas licencias le serán concedidas, dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de doce meses cada dos años.

La Administración mantendrá en alta especial en el correspondiente régimen de Seguridad Social mientras dure la licencia sin sueldo. El tiempo de licencia sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de antigüedad.

En el caso de que el cónyuge o personas que habitualmente convivan con el o la solicitante padezcan enfermedad grave o irreversible, que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el período de prórroga causa de alta especial en el régimen previsor y sí la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Asimismo, se podrán conceder licencias sin sueldo, en las mismas condiciones, y con una duración máxima de un año:

- a) Para cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo.
- b) Para tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones, en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

El personal al servicio de la Administración que sea nombrado empleado/a en prácticas como consecuencia de su participación en procesos selectivos a efectos de ingreso en cualquiera de las Administraciones Públicas tendrá derecho a licencia sin sueldo durante el período de prácticas o desarrollo del curso selectivo previsto en la convocatoria de que se trate.

Art. 8. – CONTROL HORARIO.

El Ayuntamiento implementará medidas de control horario digitales; preferiblemente a través de aplicación móvil.

CAPITULO III.- RETRIBUCIONES

Art.9. –PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Las retribuciones extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo productividades y horas extraordinarias.

2.- Las dos retribuciones extraordinarias se devengan los meses de mayo y noviembre, haciéndose efectivo su abono el mes siguiente (junio y diciembre).

Art. 10. - INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

1.- Se abonará a los empleados/as municipales cuyo puesto de trabajo exija el uso de su vehículo particular para el ejercicio de sus funciones, una indemnización mensual de 50 euros mensuales en concepto de indemnización por el deterioro derivado del uso del mismo.

Esta indemnización no se devengará en durante el tiempo en que el empleado/a permanezca en situación de I.T.

2.- Tendrán derecho a comida/cena, por valor indemnizable de 15 euros entre semana, y veinte los fines de semana, quienes se vean obligados a realizarlas dentro de su jornada por necesidades del servicio (horas extraordinarias, comisiones de servicio, etc.); de conformidad con el art. 5.d) del presente Acuerdo.

3.- Supletoriamente, los empleados municipales percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio, correspondiéndoles las cantidades, por los conceptos y bajo los requisitos previstos, en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio o disposición que la sustituya.

Art. 11. - TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA.

1.- El desempeño temporal de funciones de superior responsabilidad regulado en este artículo será de aplicación al personal funcionario y al personal laboral incluidos en el ámbito subjetivo del presente convenio, con pleno respeto al régimen jurídico que en cada caso resulte de aplicación —en particular, el derivado del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) y del Estatuto de los Trabajadores (ET)—, así como a la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), a los principios de mérito y capacidad y a las normas presupuestarias vigentes.

2.- Este mecanismo tiene carácter estrictamente temporal y no podrá utilizarse para atender necesidades de carácter estructural.

3.- La atribución de funciones de superior responsabilidad al personal funcionario requerirá resolución motivada del órgano competente, que precisará su fundamento en necesidades del servicio, la adecuación de las funciones al cuerpo, escala o subgrupo del empleado público afectado y la figura jurídica procedente en cada caso (comisión de servicios, adscripción provisional o atribución temporal de funciones), con referencia, en su caso, al puesto o unidades afectadas.



La duración máxima será de máximo un año, prorrogable por un nuevo período adicional de un año cuando concurren razones excepcionales debidamente justificadas en el expediente.

Durante el desempeño temporal se reconocerá un complemento de funciones o, en su caso, de productividad, en cuantía no superior a la diferencia entre las retribuciones complementarias del puesto de origen y las del puesto cuyas funciones se asumen, sin que en ningún caso proceda consolidación retributiva por esta causa. La asignación retributiva exigirá informe previo de la Intervención y adecuación a la RPT y a la normativa presupuestaria.

El desempeño temporal no comporta por sí mismo consolidación de grado personal, de complemento específico ni derecho a la provisión definitiva del puesto, sin perjuicio de que la experiencia adquirida pueda ser objeto de valoración en caso de ser útil para el puesto ordinario de desempeño.

4.- El desempeño temporal de funciones de superior categoría por el personal laboral se regirá por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y por lo dispuesto en este precepto.

5.- Mientras se realicen efectivamente funciones de superior categoría se percibirá la retribución correspondiente a dichas funciones.

6.- El desempeño temporal no genera, por sí mismo, ascenso automático ni derecho a promoción, sin perjuicio de su eventual valoración como experiencia en los procesos selectivos o de promoción interna en los términos que establezcan sus bases.

Art. 12. - PAGO DE SALARIOS:

1.- Los servicios municipales efectuarán la liquidación de salarios como norma general, entre los días 26 y 28 de cada mes; salvo situaciones excepcionales de fuerza mayor.

En caso de que tal circunstancia se produjera, se avisará de inmediato a todo el personal y el plazo de abono de las retribuciones se extenderá hasta, como máximo, el quinto día hábil del mes siguiente.

2.- El recibo de pago de salarios o nómina, debidamente conformada y con arreglo a la legislación vigente, registrará todos los conceptos devengados por el/la empleado/a, debidamente especificados, de acuerdo con las normas al respecto, haciéndose los descuentos legales que procedan.

La nómina será remitida a cada empleado/a por email tan pronto como resulten aprobadas por Alcaldía.

3.- En caso de que se reconozca algún error en la confección de la nómina, deberá ponerse en conocimiento por escrito y se tramitará el oportuno expediente de corrección, que derivará en resolución de corrección o de devolución de ingresos indebidos por el empleado/a, según proceda.

4.- De conformidad con las disposiciones legales vigentes en materia de salarios y haberes, éstos se efectuarán por medio de transferencia bancaria.

CAPITULO IV.- CARRERA PROFESIONAL

Art. 13. – FORMACIÓN.

1. Los empleados municipales tienen derecho a la formación continua, en un máximo de 40 horas anuales, en el desempeño de sus funciones, a costa y cargo del Ayuntamiento, tanto desde el punto de vista temporal como económico.
2. A tales efectos, el Ayuntamiento podrá elaborar, previa negociación colectiva, un Plan de Formación de su personal. Asimismo, los empleados/as podrán solicitar, de forma motivada, la realización de la formación que estimen pertinente.
3. La realización de tareas formativas tendrá lugar en horario laboral y, de no ser posible, el empleado/a tendrá derecho a reducir su presencia efectiva en el puesto a tales fines.
4. El Ayuntamiento soportará los costes económicos de la formación de su personal, siempre condicionado a la existencia de crédito adecuado y suficiente, por lo que no se autorizaran aquellas formaciones para las que no existiere crédito.

El trabajador abonará el coste de la formación y, una vez realizada y justificado el aprovechamiento ante el Ayuntamiento, se le reembolsará íntegramente su coste.

Art. 14.- MECANISMOS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL.

1.- Los empleados/as del Ayuntamiento de Caso ostentan derecho a la carrera y promoción profesional como conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2.- Se establecen las siguientes modalidades:

- a) Carrera horizontal, que consiste en el ascenso de grado y de categoría profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, en los términos que se establezcan reglamentariamente en desarrollo de los principios contemplados en esta sección.
- b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en la presente ley.
- c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, a otro superior, conforme a lo establecido en esta sección.
- d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a otro cuerpo o escala del mismo subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, conforme a lo establecido en esta sección.

3.- Los sistemas contemplados en este artículo, y desarrollados por la legislación estatutaria del empleado público, serán de aplicación, en igualdad de términos, al personal laboral.

ART. 15.- ASISTENCIA JURÍDICA.

1.- El Ayuntamiento garantizará salvo casos de manifiesta negligencia, la asistencia jurídica a los/as empleados/as públicos/as que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, así como la constitución de la fianza necesaria en aquellos casos de exigencias de responsabilidades penales o civiles, salvo que el Ayuntamiento sea parte contraria.

2.- Cuando por conflictos derivados de la prestación del servicio, los/as empleados/as públicos hayan de acudir fuera del horario de trabajo que les corresponda, a prestar declaración a un Juzgado ubicado fuera del municipio, en su caso, se les abonaran los gastos ocasionados.

ARTÍCULO 16.— ANTICIPOS DE NÓMINA.

1.- El Ayuntamiento concederá anticipos, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria del momento, a los/as empleados/as públicos que lo soliciten.

Salvo imposibilidad presupuestaria acreditada en informe de Intervención, se consignarán anualmente en el presupuesto 6.000€ destinados a este fin.

2.- Los anticipos de nómina se ajustarán a las siguientes condiciones:

- Máximo anual por empleado/a de 3.000 euros.

-Imposibilidad de obtener nuevo anticipo hasta haber satisfecho, íntegramente, el anterior.

-Reintegrables en un máximo de 24 mensualidades o, a su elección, en periodo inferior.

3.- Los importes reflejados en este artículo experimentarán anualmente la subida permitida a través de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ART. 17.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

1.- Se constituye un Comité de seguridad y salud laboral de los/as empleados/as del Ayuntamiento de Caso, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2.- El Comité estará integrado por tres representantes de los trabajadores/as, y por los representantes del Ayuntamiento en número igual.

3.- El Comité se reunirá siempre que lo solicite alguna de las partes.

4.- El Ayuntamiento pondrá a disposición de dicho Comité los medios necesarios, dentro de la legislación vigente, para el correcto desempeño de sus funciones

ART. 18.- SEGURO DE VIDA, ACCIDENTES Y RESPONSABILIDAD CIVIL.

1.- Se concertará un seguro de responsabilidad civil para los/as empleados/as públicos, y de accidentes por los conceptos que a continuación se expresan, cada una de ellas con un capital por asegurado y cobertura de 50.000 euros:

a) Fallecimiento por accidente de trabajo.



- b) Gran invalidez por accidente de trabajo.
- c) invalidez Permanente Absoluta por accidente de trabajo.

2.- Se entregará una copia de las condiciones de la póliza a cada trabajador/a, y en el caso de un supuesto de aplicación el ayuntamiento estará obligado a informar al empleados/a afectados o a sus posibles beneficiarios.

ART. 19.- BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORAL.

El Ayuntamiento de Caso garantizará el 100% de las retribuciones brutas a todos/as los/as empleados/as desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal hasta su finalización, sea cual fuere su causa.

ARTÍCULO 20.— FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

1.- El Ayuntamiento dotará sus presupuestos, cuando la legislación lo permita, y por cuantía equivalente al 1% del Capítulo I de Personal, con destino al Fondo de Acción Social.

2.- Su finalidad será la financiación y subvención de acciones y programas de carácter social, en el ámbito de las competencias municipales.

3.- Para su regulación y aplicación se constituirá una comisión de acción social de composición mixta y paritaria, que tendrá entre otras las siguientes funciones:

- a. Proponer un reglamento de funcionamiento para su posterior ratificación o no, por parte del Ayuntamiento de Caso y la Asamblea de empleados/as.
- b. Proponer un Plan anual de acción social.
- c. Establecer prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar.
- d. Realizar las convocatorias y el seguimiento de los planes elaborados.
- e. Formular las propuestas que se consideren oportunas en materia de acción social.

ART. 21.— REVISIÓN MÉDICA.

1.- Los/as empleados/as tendrán derecho a una revisión médica cada año de forma gratuita y voluntaria, salvo en aquellos puestos y actividades en los que pueda existir un riesgo especial para la salud del trabajador/a o terceros/as. El resultado de la misma se comunicará al/a interesado/a.

2.- Se entenderá por reconocimiento médico anual adecuado el que comprenda como mínimo los contenidos de la póliza que tenga suscrita el Ayuntamiento en cada momento.

En caso de ser así solicitado por el interesado/a, se incluye la revisión ginecológica anual para las mujeres y la revisión de próstata para los varones a partir de los cincuenta años.

3.- De los resultados de los reconocimientos se valdrá el Ayuntamiento para mejorar el entorno y la prestación del servicio de los empleados/as municipales.

ARTÍCULO 22.— ACTIVIDAD PERJUDICIAL.

Cuando se compruebe bajo control de inspección médica que el lugar de trabajo o la actividad prestada, perjudica a un/una determinado/a empleado/a, bien por razón de edad, enfermedad o accidente de trabajo, éste/a será sujeto de adaptación del puesto de trabajo, de no ser posible se procurará su traslado a otro puesto de trabajo conforme con la normativa de empleo público.

CAPÍTULO V - ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 23.—ACCIÓN SINDICAL.

1.- En materia de derechos y garantías sindicales se estará a lo establecido en la legislación vigente.

2.- Se dispondrá de un crédito horario de 35 horas anuales para la realización de Asambleas sindicales.

ARTÍCULO 24.—ACUMULACIÓN ANUAL DE HORAS SINDICALES.

1.- Los/as representantes de los empleados/as disponen de un crédito de 20 horas mensuales, acumulables anualmente, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones.

2.- Dichas horas serán comunicadas con la máxima antelación posible, pudiendo disfrutar de ellas únicamente los/as representantes de los empleados/as.

ARTÍCULO 25.—DELEGADO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El o la delegada en materia de prevención dispondrá del crédito horario suficiente para el ejercicio de sus funciones, en las mismas condiciones que en el artículo anterior.

ARTÍCULO 26.—MEDIOS PARA LA ACCIÓN SINDICAL.

El Ayuntamiento de Caso coadyuvará en el ejercicio del derecho fundamental a la libre sindicación, y su consiguiente acción, mediante la cesión puntual de tablones municipales a efectos de difusión, así como locales a efectos de reunión, teléfono, fotocopidora, y medios afines.

ARTÍCULO 27.—RELACIÓN DE PRENDAS, MATERIALES DE TRABAJO Y SU DURACIÓN.

1.- La relación que figura el correspondiente Anexo, se ajustará a las siguientes normas:

- No se devenga derecho a prenda o material de trabajo durante la suspensión del vínculo de servicios o trabajo en caso de I.T.

- En dicho supuesto, los empleados/as municipales deberán poner a disposición del Ayuntamiento, tanto sus materiales de trabajo como las llaves de taquilla e instalaciones, a efectos de correcta custodia de los mismos.
- El vestuario constituye patrimonio laboral de cada empleado/a; no siendo susceptibles de compartirse por razones de higiene.

ARTÍCULO 28.— COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE SEGUIMIENTO.

- 1.- Se creará una Comisión mixta de seguimiento del presente Acuerdo que estará integrada de forma paritaria por tres miembros de la Corporación y tres representantes de los/as trabajadores/as.
- 2.- Las reuniones acontecerán previa solicitud de cualquiera de las partes, y no de forma automática.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

- 1.- Las condiciones fijadas en el presente acuerdo se considerarán mínimas. Cualquier cambio normativo más favorable prevalecerá sobre lo aquí establecido.
- 2.- En caso de conflicto o diferencia interpretativa, se convocará la Comisión Mixta de Seguimiento con finalidad interpretativa; sin perjuicio de medios alternativos de resolución de conflictos (SASEC).

Disposición adicional segunda.

Con carácter declarativo, durante la vigencia del presente acuerdo regulador el Ayuntamiento de Caso se compromete a no externalizar ningún servicio.

Disposición adicional tercera.

Teniendo en cuenta que la realización de horas extraordinarias tiene carácter de absoluta excepcionalidad, su realización mantenida en el tiempo servirá al Ayuntamiento como índice para valorar la pertinencia de ampliar la jornada de los puestos de trabajo afectados o del Ayuntamiento en su conjunto.

Lo dispuesto anteriormente regirá, especialmente, en el caso de que las horas extraordinarias se lleven a cabo por un puesto de trabajo a jornada parcial.

Disposición adicional cuarta.

A todos los efectos se considerará como centro de trabajo para todos/as los/as empleados, la localidad de Campo de Caso, siendo éste el lugar donde comenzará la jornada de trabajo y la localidad de referencia para los distintos derechos y deberes de los/as trabajadores/as

Disposición adicional quinta.

Todos/as los/las empleados que por sus condiciones de trabajo lo requieran, tendrán a su disposición unos vestuarios adecuados en los cuales poder asearse y vestirse.

Disposición final.

1.- El presente Acuerdo entrará en vigor el 1 de julio de 2026, con plenos efectos; o, en su caso, al día siguiente de su completa publicación en el BOPA, si aconteciere en fecha posterior.

2.- El Acuerdo tendrá una duración de cuatro años, contados de fecha a fecha desde su entrada en vigor.

3.- El Acuerdo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes y en cualquier momento, mediante escrito presentado por Registro municipal-

En todo caso, deberán iniciarse las negociaciones encaminadas a su actualización o no con una antelación mínima de dos meses antes de su pérdida de vigencia.

De no producirse ninguna de las circunstancias anteriores, el Convenio conservará su vigencia de forma indefinida, prorrogándose de año en año.

ANEXO I - RELACIÓN DE PRENDAS Y MATERIALES DE TRABAJO

1.- Se facilitarán a los empleados/as adscritos al servicio de obras/recogida de basura, las siguientes prendas:

- Camisetas de invierno y de verano
- Pantalón reflectante
- Chaqueta reflectante
- Buzo reflectante, de ser necesario
- Anorak reflectante
- Traje de agua reflectante
- Botas impermeables y de seguridad



- Guantes
- Casco de seguridad
- chaleco reflectante

2.- Al servicio de limpieza se le facilitarán:

- Batas
- Guantes
- Zapatillas adecuadas
- Chaqueta

3.- Al personal del SAD se le facilitarán las siguientes prendas:

- Anorak
- Batas
- Guantes
- Mascarillas
- Botas Gore Tex /Playeros

4.- Las prendas que estén en contacto directo con el cuerpo, salvo que presenten distinción entre ropa de invierno y verano, deberán reponerse dos veces al año. En otro caso, las prendas se irán reponiendo a medida que presenten deterioro, circunstancia que corresponde acreditar y solicitar a cada empleado/a respecto de su vestuario; o, en su caso, a la representación de los mismos.

5.- La adquisición de vestuario por deterioro consumado y no por el criterio de periodicidad permitirá al Ayuntamiento reducir el gasto en favor de la calidad de los materiales suministrados a los empleados/as.

La mejora de la calidad de los mismos deberá emanar de la solicitud de la representación sindical de funcionarios o laborales, respectivamente; y efectuarse homogéneamente para todo el servicio.



ANEXO II – SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

1.- El objeto del presente Anexo es regular las peculiaridades del Servicio de Ayuda a Domicilio respecto de lo contenido en el presente Acuerdo Único.

Debido a las peculiaridades del mismo, el cuadrante deberá publicarse a efectos de general conocimiento, con la debida anonimización de los datos personales protegidos.

2.- El SAD, por su propia finalidad, es un servicio especialmente sometido a las tensiones de la demanda de usuarios, lo cual obliga a establecer peculiaridades en lo relativo a su jornada:

- Se establece un tiempo de descanso por jornada de 30 minutos.
- Se establece un régimen de trabajo a turnos, de forma rotativa entre todo el personal adscrito a servicio.
- La jornada de mañanas será de 8:30 a 15:30, de lunes a viernes.



- El turno de tardes supondrá una jornada que abarcaría desde la 14h a las 21h, sin distinción entre verano e invierno.
- Se fija un máximo de 18 fines de semana por año para cada empleada/o del SAD, y de 10 tardes. Por encima de dicho número no se consideran funciones retribuidas vía RPT; tendiendo la consideración de servicios extraordinarios.
- Los descansos del turno de siete días se realizarán de lunes y martes o de jueves y viernes, a elección de los empleados/as y, en caso de desacuerdo, serán acordados de forma rotativa iniciándose la rotación por sorteo entre los empleados/as implicados/as.
- Debido a los numerosos desplazamientos del servicio dentro de su jornada, se consigna expresamente el permiso establecido en el art. 37.3.g) TRET: g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6
- Si en un momento dado no se cuenta con personas necesitadas de servicio de ayuda a domicilio en el turno de tarde, el sexto turno de lunes a domingo se realizaría por la mañana de lunes a viernes, manteniendo el partido ese fin de semana.

3.- Los cambios excepcionales sobre la regla general deberán negociarse de forma preferente y sumaria con los sindicatos oportunos; en tanto tendrían la consideración de modificación sustancial.

A tal efecto, se determina un procedimiento ágil que constara de los siguientes pasos: remisión por correo electrónico del informe pertinente de la jefatura del servicio correspondiente, debiendo responderse por el sindicato correspondiente en un máximo de 48 horas.

4.- Los festivos que pueden trabajarse en el turno de tardes o fines de semana se compensarán a razón de 1:1.

5.- El Ayuntamiento de Caso asumirá los gastos derivados de la renovación del permiso de conducir clase B, al ser exigido para el puesto de trabajo e indispensable para el mismo; salvo concurrencia de dolo o negligencia del empleado/a.



ANEXO III – GUARDIAS DEL SERVICIO DE OBRAS

1.- El servicio de obras, por su naturaleza y para el correcto funcionamiento de las infraestructuras básicas municipales, y los servicios a ellas afectos, es necesario que presten servicio de guardia conforme a las siguientes reglas:

- Se establecen guardias por turnos rotativos.
- Su duración comprende una semana completa, de lunes a lunes, 24 horas, comenzando a las 15h y finalizando a las 8h.
- El empleado/a de guardia deberá encontrarse a menos de una hora de distancia geográfica del Ayuntamiento de Caso, y estar localizable 24h/día.
- El tiempo máximo de respuesta (contacto efectivo) será de quince (15) minutos desde el primer intento de comunicación. Una vez contactado, la persona de guardia deberá iniciar la actuación sin dilación, conforme a la naturaleza del aviso.

- Las llamadas de emergencias de obras, dirigidas al servicio de guardia, habrán de ser atendidas por el responsable de equipo, adecuadamente retribuido por dicha disponibilidad; no por cualquier empleado del servicio sin responsabilidad ni consiguiente retribución por ello.
- El responsable de equipo, jefe de servicio o concejal responsable –por ese orden– realizará hasta tres (3) intentos de comunicación dentro del plazo indicado. De no lograrse contacto, se activará el protocolo de sustitución con otra persona disponible.

2.- La compensación por guardia se devengará por la efectiva disponibilidad durante el periodo de guardia. El incumplimiento de las obligaciones de disponibilidad o respuesta podrá determinar la pérdida total o parcial de la compensación correspondiente al periodo afectado, previa constatación de los hechos y audiencia de la persona interesada, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera proceder. Quedarán excluidos los supuestos de causa justificada o fuerza mayor, debidamente acreditados.

3.- Como compensación por razón de la disponibilidad durante la semana de guardia, los empleados adscritos al servicio percibirán un importe de 190 euros. Independiente de dicho importe serán las retribuciones que correspondan a razón de los servicios extraordinarios que, con ocasión de un aviso, se vieren avocados a realizar; las cuales se abonarán a razón de 20,00 €/hora de lunes a sábado y 25,00 €/hora domingos, festivos y nocturnidad, previa justificación del parte de actuación; que deberá realizar el responsable al efecto.

4.- Si se realizan trabajos efectivos por encima de las 22 horas, al día siguiente de generará derecho al descanso; no contemplándose la compensación económica de las mismas como regla general.

5.- El Ayuntamiento sufragará los gastos derivados de la renovación del C.A.P. y del permiso de conducir clase B a aquellos empleados/as que tuvieren entre sus funciones la conducción y aquellos permisos fueren exigidos para el puesto y necesarios para prestar sus servicios; salvo dolo o negligencia del empleado/a.