



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 28 de agosto 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 acta de la Comisión Negociadora, de fecha 22 de mayo de 2019, en la que se recogen los acuerdos para proceder a la modificación de los apartados 3 (epígrafe c) y 4 del artículo 33 del "Convenio colectivo por el que se regulan las relaciones entre el personal laboral de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres y la Corporación Provincial", así como de los apartados 3 (epígrafe c) y 4 del artículo 32 del "Acuerdo por el que se regulan las relaciones entre los funcionarios de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres y la Corporación Provincial".*  
(2019062155)

Visto el texto del Acta de la Comisión Negociadora, de fecha 22 de mayo de 2019, en la que se recogen los acuerdos para proceder a la modificación de los apartados 3 (epígrafe c) y 4 del artículo 33 del "Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones entre el personal laboral de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres y la Corporación Provincial" (código de convenio 10000272011985), así como de los apartados 3 (epígrafe c) y 4 del artículo 32 del "Acuerdo por el que se regulan las relaciones entre los funcionarios de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres y la Corporación Provincial" (código regcon 10100012132013).

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el 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, 28 de agosto de 2019.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN  
NEGOCIADORA DEL ACUERDO CONVENIO 22 DE  
MAYO DE 2019

ASISTENTES

Administración:

D. Miguel Salazar Leo.

Centrales Sindicales:

GID:

D. Juan Luis Plata Morgado.

USO:

D. Francisco Javier Gil.

TECAE:

D. Pedro Vicente Moreno Cuelco.

CSIF:

D. José Manuel Fuentes Sánchez.

FeSP-UGT:

D. Jesús María Rosco Terrón.

CC.OO:

D. Agustín Aretio Gómez.

Secretaría Accidental:

D.ª María Ruiz-Moyano Callejas.

En Cáceres, siendo las nueve horas y treinta minutos del día veintidós de mayo del año dos mil diecinueve, previa convocatoria del Presidente, se reúne la Comisión Negociadora en el Palacio Carvajal de la Diputación de Cáceres con las personas que anteriormente se relacionan para analizar y modificar, en su caso, el texto de los artículos en los que se advierte por parte de la Dirección General de Trabajo de posibles vicios de ilegalidad en el texto del Convenio Colectivo de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres.



El objeto de la reunión es proceder al tratamiento de las recomendaciones efectuadas por la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura, en escrito de referencia código de convenio: 10000272011985, con asunto: Advertencia vicios de ilegalidad convenio colectivo, que ha sido registrado de entrada en esta Diputación Provincial de Cáceres con fecha de dieciséis de mayo de 2019.

Se adoptan los siguientes Acuerdos por las Partes y modifican el texto del Convenio y del Acuerdo en los siguientes artículos en los términos que a continuación se detallan, a fin de ajustar su contenido a la legalidad vigente:

#### ACUERDOS

##### **Primero.**

El artículo 33 del convenio: Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, apartado 3 c) queda redactado de la siguiente manera:

“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 dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas”.

##### **Segundo.**

El artículo 33 del convenio apartado 4 queda redactado de la siguiente manera:

“Aprobar la implementación del permiso del progenitor diferente de la madre biológica, de forma progresiva, en la siguiente periodificación:



- a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 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 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 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 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- c) En 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 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 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento”.

**Tercero.**

El artículo 32 del acuerdo: Vacaciones, permisos retribuidos y permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razones de violencia de género. Apartado 3. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género queda redactado de la siguiente manera:

- “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 dieciséis



semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas”.

**Cuarto.**

El artículo 32 del acuerdo: Vacaciones, permisos retribuidos y permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razones de violencia de género, apartado 4 queda redactado de la siguiente manera:

“Aprobar la implementación del permiso del progenitor diferente de la madre biológica, de forma progresiva, en la siguiente periodificación:

- a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 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.
- b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 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.



c) En 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 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”.

**Quinto.**

Remitir la presente acta a la autoridad laboral, para su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres, facultándose a D. Claudio Gutiérrez Morillo para realizar los trámites necesarios.

No habiendo más asuntos a tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las 10:00 horas del día señalado.

CENTRALES SINDICALES:

GID

USO

TECAE

CSI-F

FESP-UGT

CCOO

El Presidente,

La Secretaria Accidental,

D. MIGUEL SALAZAR LEO

D.<sup>a</sup> MARÍA RUIZ-MOYANO CALLEJAS

• • •

