



## **CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del I Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo de los empleados públicos a cargo de la Mancomunidad "Comarca de Las Hurdes". Expte.: 10/021/2009. (2010060071)*

VISTO: el texto del "I Convenio Colectivo por el que se regulan las Relaciones y Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos a cargo de la Mancomunidad Comarca de Las Hurdes" (código de convenio 1001162), suscrito el 17 de noviembre de 2009, de una parte, por representantes de la Mancomunidad, y de otra, por la organización sindical FSP-UGT, en representación de los trabajadores afectados, el cual fue ratificado por la Asamblea General de la Mancomunidad en sesión ordinaria celebrada el 10 de diciembre 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo (BOE de 6 de junio); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero).

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 29 de diciembre de 2009.

El Director General de Trabajo,  
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

### I CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS A CARGO DE LA MANCOMUNIDAD COMARCA DE LAS HURDES

#### CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Artículo 5. Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio.



Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Artículo 7. Denuncia y prórroga del Convenio.

Artículo 8. Condiciones más favorables.

#### CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9. Organización y racionalización.

Artículo 10. Clasificación del personal.

Artículo 11. Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 12. Consolidación de empleo temporal en fijo.

Artículo 13. Oferta pública de empleo.

Artículo 14. Promoción interna, carrera administrativa y carrera profesional.

1. Promoción interna.

2. Carrera administrativa.

a) Criterios de carrera aplicables al Grupo V.

b) Criterios de carrera aplicables al Grupo IV.

c) Criterios aplicables al Grupo III.

d) Criterios de carrera aplicables al Grupo II.

e) Criterios de carrera aplicables al Grupo I.

3. Carrera Profesional.

Artículo 15. Provisión de puestos de trabajo.

a) Turno de traslados.

b) Turno de ascenso.

c) Turno libre.

Artículo 16. Registro General de Personal.

Artículo 17. Jornada laboral.

Artículo 18. Cómputo de jornada y horario.

Artículo 19. Reducción de jornada.

Artículo 20. Calendario.

#### CAPÍTULO III: RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL.

Artículo 21. Normas generales y comunes.

Artículo 22. Conceptos retributivos.

Artículo 23. Sueldo base.

Artículo 24. Trienios.

Artículo 25. Pagas extraordinarias.

Artículo 26. Complemento de destino.

Artículo 27. Complemento específico.

Artículo 28. Complemento de productividad.

Artículo 29. Gratificaciones.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

Artículo 31. Indemnizaciones por razón del servicio.



1. Dietas.

2. Gastos de desplazamiento.

Km = 0,19 €/kilómetro.

3. Indemnizaciones por asistencia a tribunales de pruebas selectivas y comisiones.

4. Indemnización especial.

Dietas en el territorio nacional.

Cuantías en euros

Media dieta	Dieta entera
35,00	100,00

#### CAPÍTULO IV: VACACIONES Y PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 32. Vacaciones.

Artículo 33. Permisos y licencias retribuidas.

1. Licencias.

2. Permisos.

3. Justificación.

Artículo 34. Servicios especiales.

Artículo 35. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el Sector público.

2. Excedencia voluntaria por interés particular.

3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

4. Excedencia por cuidado de familiares.

5. Excedencia por razón de violencia de género.

6. Reservas.

#### CAPÍTULO V: DERECHOS SOCIALES.

Artículo 36. Garantías.

Artículo 37. Prestaciones no salariales.

Artículo 38. Jubilación previa.

Artículo 39. Jubilación parcial.

Artículo 40. Anticipos.

Artículo 41. Servicios auxiliares.

#### CAPÍTULO VI: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Artículo 42. Formación.

Artículo 43. Promoción profesional.

#### CAPÍTULO VII: SALUD LABORAL.

Artículo 44. Comité de Salud y Seguridad Laboral. Funciones y composición.

Artículo 45. Uniformes de trabajo.

1. Personal de obras y servicios.

2. Personal de limpieza y auxiliares de ayuda a domicilio.

Artículo 46. Botiquín de primeros auxilios.

**CAPÍTULO VIII: DERECHOS SINDICALES.**

Artículo 47. Delegados de Personal.

Artículo 48. Garantías.

Artículo 49. Secciones Sindicales.

Artículo 50. Asambleas Generales.

**CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Artículo 51. Faltas.

Artículo 52. Faltas leves.

Artículo 53. Faltas graves.

Artículo 54. Faltas muy graves.

Artículo 55. Procedimiento.

Artículo 56. Sanciones.

1. Por faltas leves.

2. Por faltas graves.

3. Por faltas muy graves.

Artículo 57. Prescripción de faltas y sanciones.

Artículo 58. Cancelación de faltas y sanciones.

**DISPOSICIONES ADICIONALES.**

Disposición adicional primera.

1. <sup>er</sup> GRADO	2. <sup>o</sup> GRADO	3. <sup>er</sup> GRADO	4. <sup>o</sup> GRADO
Padre	Abuelo/a	Bisabuelo/a	Primo/a
Madre	Hermano/a	Tío/a	
Hijo/a	Nieto/a	Sobrino/a	
		Biznieto/a	

Disposición adicional segunda.

Disposición adicional tercera.

Disposición adicional cuarta.

Disposición adicional quinta.

Disposición adicional sexta.

Disposición adicional séptima.

Disposición adicional octava.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

Disposición transitoria primera.

Disposiciones transitoria segunda.

Disposición derogatoria.

Disposición final.

**ANEXO I**



I CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES Y CONDICIONES  
DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS A CARGO DE LA MANCOMUNIDAD  
COMARCA DE LAS HURDES

CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la Mancomunidad "Comarca de Las Hurdes" y los Empleados Públicos a su servicio.

Este Convenio se concierta entre la Mancomunidad de Municipios Comarca de Las Hurdes, los representantes sindicales de la Central Sindical Unión General de Trabajadores (UGT), representantes legales de los trabajadores legitimados para ello, conforme prevé el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores en vigor.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos los Empleados Públicos de la Mancomunidad "Comarca de Las Hurdes".
2. Los acuerdos, disposiciones, resoluciones y normas de la Mancomunidad, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación al personal al servicio de la misma en lo que les sea más favorable.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

1. Este 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 2010 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.
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.**

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal vinculado a la Mancomunidad Comarca de Las Hurdes por relación laboral, independientemente del lugar, departamento o servicio en el que el trabajador o trabajadora realice sus funciones para la Mancomunidad.

**Artículo 5. Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio.**

1. Se constituye una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento del presente Convenio, integrada por una representación de la Mancomunidad y representantes sindicales, los cuales podrán estar asistidos por sus asesores que tendrán voz y no voto.



A los 3 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 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 acuerdo, pueden ser sometidas a debate por no acuerdo de 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 de cualquiera de las condiciones establecidas en el Acuerdo.
- g) 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 cada semestre siendo convocada por el Presidente de la misma, asignando el orden del día en dicha convocatoria.
- b) Dicha Comisión 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.

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

5. De todas las reuniones se levantará el acta preceptiva, y sus acuerdos tendrán carácter vinculante por ambas partes.

6. Cláusula de garantía. Previa consulta a la Comisión Paritaria, todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, en caso de duda o ambigüedad, en cuanto a su sentido o alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma más beneficiosa para los trabajadores.

#### ***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 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.

**Artículo 7. Denuncia y prórroga del Convenio.**

1. La denuncia se efectuará por escrito como mínimo con un mes 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 1 de enero del 2010.
3. Si el presente Convenio no es denunciado por alguna de las partes dentro del plazo establecido se entenderá automáticamente prorrogado por periodos anuales. No obstante lo anterior, los conceptos económicos se seguirán revisando anualmente.

**Artículo 8. Condiciones más favorables.**

La entrada en vigor de estos acuerdos implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta entonces.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio se consideran como mínimas, y cualquier mejora que se establezca, ya lo sea por decisión voluntaria de la empresa, o negociación colectiva posterior a la firma de este Convenio, prevalecerá sobre las aquí establecidas.

Igualmente serán de aplicación a los trabajadores afectados por el presente Convenio, aquellas mejoras que con carácter general dicte la Administración del Estado o la de la Junta de Extremadura para su personal laboral.

En especial, prevalecerá, en aquellos aspectos que mejoren los contenidos en el presente Convenio Colectivo, los establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como por cualquier otra disposición normativa que se apruebe durante el periodo de vigencia del presente Convenio.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Artículo 9. Organización y racionalización.**

1. Principio general. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Mancomunidad y su personal directivo. Por otra parte, la legislación vigente establece cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores en las condiciones de empleo de los mismos, mediante la negociación sindical.
2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
  - a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
  - 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 trabajadores.
  - f) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deba prevalecer en todas ellas.
3. Serán objeto de informe, consulta y negociación con los sindicatos representativos de la Mancomunidad las materias concernientes al Comité de Empresa y Delegados de Personal, así como el artículo 41 del R.D.L 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a el artículo 32 de la Ley 7/1990, de 19 de julio, o aquella norma que lo modifique o sustituya.
4. Cuando las consecuencias de las decisiones de la Mancomunidad puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal laboral, procederá la consulta a los órganos de representación de los trabajadores, según referencia de los artículos 30 y 31.2 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y el Estatuto de los Trabajadores.

#### ***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 de la Mancomunidad Comarca de Las Hurdes, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.
2. Se establece como sistema de clasificación profesional del personal laboral, las categorías profesionales contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo, que se elaborará como Anexo a este Convenio en un plazo no superior a 1 año desde la entrada en vigor de éste.
3. Las categorías profesionales, y en su caso, especialidades del personal laboral al servicio de la Mancomunidad Comarca de Las Hurdes, se integrarán en alguno de los Grupos Profesionales que se enumeran a continuación:
  - Grupo I. Titulados Superiores: de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
  - Grupo II. Título de Grado Medio, Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.
  - Grupo III. Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.
  - Grupo IV. Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.
  - Grupo V. Certificado de escolaridad o equivalente (Agrupaciones Profesionales).

#### ***Artículo 11. Relación de Puestos de Trabajo.***

1. La Relación de Puestos de Trabajo de la Mancomunidad Comarca de Las Hurdes, es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con





las necesidades de los servicios, y se establecen los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto de trabajo en los términos siguientes:

- a) La Relación de Puestos de Trabajo comprenderá, todos los puestos de trabajo de la Mancomunidad que estén ocupados o puedan ocuparse, el número y características de los mismos.

Debiendo figurar necesariamente los siguientes datos:

- Centro de trabajo al que pertenece.
- Denominación y características esenciales.
- Tipo de puesto.
- Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.
- Retribuciones complementarias asignadas.
- Funciones.

- b) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará como máximo en el último trimestre de cada año, debiendo ser negociadas en la Mesa General de Negociación, a través de la Relación de Puestos de Trabajo. Ésta será publicada, entregándose copia a la/s central/es sindical/es firmante/s del presente Convenio.

2. La clasificación de puestos de trabajo deberá ser negociada en la Mesa de Negociación, con anterioridad a la aprobación de los presupuestos, en caso contrario, permanecerá vigente la del año anterior.

3. Corresponde a la Mancomunidad aprobar anualmente, a través del Presupuesto, como documento anexo a él, la Relación de Puestos de Trabajo.

4. La Mancomunidad, una vez aprobado y publicado el presupuesto y dentro de los tres meses siguientes, aprobará la oferta anual de empleo establecido en la RPT y en la que se indicará:

- a) La totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.
- b) La relación de vacantes que se cubrirán en el correspondiente ejercicio presupuestario.
- c) Las previsiones temporales sobre la provisión de las restantes.

Publicada la oferta de empleo, las pruebas correspondientes al proceso selectivo deberán comenzar en un plazo máximo de 12 meses desde su publicación.

### ***Artículo 12. Consolidación de empleo temporal en fijo.***

1. Durante el primer año de vigencia de este Convenio se desarrollará un Programa de conversión de empleo temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar la solución al problema del empleo temporal.



2. Para la consolidación del empleo temporal convirtiéndolo en fijo, en la medida en que los puestos de trabajo atiendan necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural se efectuará la transformación del empleo temporal en fijo mediante la creación de plazas de carácter laboral en aquellos sectores o áreas funcionales en los que esta medida pueda resultar adecuada.
3. La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación que sea de aplicación y en los términos en los que se prevea, en su caso, conforme al acuerdo de Empleo Público de la Mesa General de negociación de la Mancomunidad.
4. Al objeto de hacer efectivo lo dispuesto en este artículo, la Comisión Paritaria Mixta realizará un estudio de las tareas que se estén desarrollando con carácter temporal, con el fin de determinar cuales tienen el carácter permanente y proceder a la creación y consolidación de las mismas.

### **Artículo 13. Oferta pública de empleo.**

1. La Mancomunidad formulará anualmente su Oferta de Empleo Público, previa negociación con los sindicatos firmantes y 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. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que hayan de producirse en el correspondiente ejercicio a fin de su inclusión como vacante en la citada oferta.

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

2. 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, teniendo en cuenta las siguientes prioridades:
  - a) Reingreso de excedentes: Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a incorporarse en la primera vacante de igual o similar categoría que se produzca, en los términos previstos en el artículo 35.
  - b) Promoción interna: La Comisión Paritaria determinará qué plazas serán sometidas a un proceso de promoción interna.
  - c) Incorporación de trabajadores cedidos a empresas adjudicatarias de servicios.
  - d) Oposición, concurso-oposición, concurso o cualquier otra fórmula que prevea la legislación vigente; procedimiento que, en todo caso, determinará la Comisión Paritaria.
3. 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 todos los tribunales, órganos de selección de personal o comisiones de valoración, etc., estarán presentes, como observadores las Organizaciones Sindicales con representación en la Mancomunidad.

Los Órganos de Representación del Personal Laboral propondrán a la Mancomunidad un representante, dicho miembro, que deberá ser de igual o superior nivel al de la plaza a cubrir, formará parte del Tribunal en calidad de observador, con voz pero sin voto.

6. El servicio de personal informará puntualmente a los Órganos de representación del Personal, de la composición nominal de los tribunales, de las pruebas de acceso, de las bases de la convocatoria y del lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.
7. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo de carácter eventual dará derecho a acceder a la función pública sin haber pasado por los cauces legalmente establecidos.

#### ***Artículo 14. Promoción interna, carrera administrativa y carrera profesional.***

Las partes firmantes de este Convenio consideran que la promoción profesional constituye un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los trabajadores, además de un mecanismo de mejora y adaptación de la estructura de la Administración Local. De acuerdo con estos criterios para los años de vigencia del presente Convenio se pactan las siguientes medidas concretas:

##### 1. Promoción interna.

- a) La Mancomunidad facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso de un grupo inferior a otro superior u otra categoría dentro del mismo grupo.
- b) Para tener acceso a promoción interna, los trabajadores deberán poseer la titulación exigida y una antigüedad mínima de 2 años en la Mancomunidad.
- 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.

##### 2. Carrera administrativa.

La Mancomunidad se compromete a la aceptación y aplicación a todo el personal laboral de la Resolución de 8 de junio de 1995, en la que se publica el acuerdo entre la Federación Española de Municipios y Provincias-Sindicatos.

##### a) Criterios de carrera aplicables al Grupo V:

Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna del personal laboral del Grupo V al Grupo IV en las correspondientes áreas funcionales. La convocatoria de promoción de Grupo V al IV se efectuará mediante concurso-oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada momento. En la fase de concurso se



valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad. En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas al que pertenezcan las plazas.

b) Criterios de carrera aplicable al Grupo IV:

El acceso al Grupo III se llevará a cabo desde el Grupo IV. Cuando la legalidad lo permita, el personal laboral del Grupo IV que carezca del título de bachillerato o equivalente podrá participar en las convocatorias, siempre que tenga una antigüedad de diez años en el Grupo IV.

La convocatoria de promoción del Grupo IV al III se efectuará por el sistema de concurso-oposición, en los términos de legalidad vigentes en cada caso. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad; en la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

c) Criterios aplicables al Grupo III:

El personal laboral del Grupo III podrá acceder al Grupo II a través de concurso-oposición y siempre que esté en posesión de la titulación exigida para este grupo.

d) Criterios de carrera aplicable al Grupo II:

El personal laboral del Grupo II, en una nueva estructura profesional deberá constituir un sector del área profesional técnica y ejecutiva.

Se definirán vías de promoción para acceder al sector dentro de esta área.

e) Criterios de carrera aplicables al Grupo I:

La Mancomunidad y la representación sindical coinciden en la conveniencia de potenciar el grado de profesionalización del personal laboral perteneciente a este grupo, con el fin de mejorar los niveles de eficacia en su funcionamiento.

### 3. Carrera Profesional.

En cuanto a la Carrera Profesional, el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Ley 7/2007, de 12 de abril, establece en sus artículos 16, 17 y 19 que los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo tendrán derecho a la promoción profesional, y que a tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la calificación profesional de los empleados públicos.

Asimismo el citado Estatuto Básico del Empleado Público establece, en su artículo 20 que la "evaluación del desempeño" será el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

Por todo ello, análogamente, a los trabajadores de la Mancomunidad les será de aplicación lo establecido por la Junta de Extremadura para sus trabajadores, tanto en materia de la evaluación del desempeño como en todos los conceptos de la Carrera Profesional del personal laboral y funcionario.

**Artículo 15. Provisión de puestos de trabajo.**

1. La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte de la Mancomunidad mediante publicación en el BOP, con comunicación a todos los Servicios, así como a todas las Organizaciones Sindicales representadas en la Mancomunidad.
2. Los puestos de trabajo ofertados, contendrán al menos, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias que correspondan.
3. Los sistemas de provisión serán los siguientes:
  - a) Mediante convocatoria de concurso.
  - b) Mediante concurso-oposición.
  - c) Mediante oposición libre.
4. Aquellos puestos de trabajo incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo y que vayan a ser objeto de provisión, serán cubiertos por el siguiente orden:
  - d) Turno de traslados: podrán participar los trabajadores pertenecientes al mismo grupo de clasificación que el puesto y similar categoría o especialidad que el que se convoca y además reúna los requisitos exigidos en la relación de Puestos de Trabajo, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.
  - e) Turno de ascenso: podrán participar los trabajadores laborales que reúnan todos los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo y que tengan una antigüedad mínima de dos años, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.
  - f) Turno libre: El personal de nuevo ingreso, ocupará las vacantes resultantes de los concursos para la provisión de puestos de trabajo, eligiendo el correspondiente destino, en función de la puntuación obtenida en el proceso selectivo y teniendo preferencia en dicha selección quienes hayan accedido por el turno de promoción interna.

**Artículo 16. Registro General de Personal.**

Todo el personal laboral al servicio de la Mancomunidad, 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 17. Jornada laboral.**

1. Se establece una jornada de trabajo de 35 horas semanales, sin que en ningún caso, en jornada ordinaria, se puedan realizar más de 8 horas de trabajo efectivo al día, excepto en la jornada nocturna si la hubiese, que con carácter general se desarrollarán de lunes a viernes, con un cómputo anual de 1.491 horas, según el procedimiento que se detalla en el Anexo I. No obstante, la jornada laboral podrá acomodarse a las necesidades de cada



Centro o Servicio, debiéndose publicar en el tablón de anuncios de la Sede de la Mancomunidad y en las distintas unidades de prestación del Servicio.

2. 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.
3. Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores o dependientes o personas con discapacidad podrán flexibilizar, si el servicio así lo permite, en un máximo de dos horas la jornada de trabajo, recuperándose las horas no trabajadas, dentro de la misma semana, pudiéndose ampliar a la semana siguiente y como máximo en un mes.
4. Asimismo, el artículo anterior se podrá aplicar para realizar gestiones administrativas particulares, con los mismos criterios.
5. El trabajador 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.

#### ***Artículo 18. 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, pudiéndose ampliar a la semana siguiente y como máximo en un mes.
2. A este fin se tendrá en consideración que cada día festivo coincidente con cualquiera de los días comprendidos de lunes a viernes, reducirá la jornada en siete horas.
3. En el supuesto que el día festivo coincida con el día de descanso semanal en los supuestos de trabajadores a turnos, serán compensados con otro día de descanso.
4. Durante la jornada de trabajo se podrá realizar una pausa de hasta treinta minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo. Esta interrupción no podrá afectar a la normal prestación de los servicios, garantizándose en todo momento la presencia de, al menos el cincuenta por ciento de la plantilla de cada servicio o unidad administrativa, organizándose el personal por turnos, de forma que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

#### ***Artículo 19. Reducción de jornada.***

1. Lactancia. El trabajador 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 supuesto de adopción legal de hijos menores de 12 meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones.

A esta reducción de jornada se podrá aplicar lo establecido en el art. 33.2.10 del presente Convenio (acumulación en jornadas completas).

2. Los trabajadores que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de 6 años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades



retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que depende y requiere una dedicación especial y que no realice actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional correspondiente en la retribución.

### **Artículo 20. Calendario.**

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 de la Mancomunidad Comarca de Las Hurdes.
2. La Mancomunidad 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 trabajadores y antes del 31 de enero de cada año.

No obstante de no procederse a la aprobación del correspondiente calendario, será de aplicación directa el regulado en el presente Convenio.

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. El día estipulado como "Fiesta de la Mancomunidad", así como el 24 y 31 de diciembre, serán festivos a todos los efectos. Cuando alguno de ellos coincida con sábado o domingo se acumularán a los días de asuntos particulares.
5. En los días festivos locales donde radique el centro de trabajo que estén comprendidos entre lunes y viernes se reducirá la jornada en tres horas diarias.
6. Cualquier modificación en los horarios establecidos en este acuerdo deberá ser negociada por la Comisión Paritaria Mixta, así como el resto de los horarios especiales.

## CAPÍTULO III

### RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL

### **Artículo 21. Normas generales y comunes.**

1. Los conceptos retributivos del personal afectado por este Convenio serán: retribuciones básicas y retribuciones complementarias, tomándose como referencia lo contenido en el Convenio Laboral de los trabajadores de la Junta de Extremadura.
2. En su virtud, el personal laboral no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase. Tampoco 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, consultorías 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 de la Mancomunidad.
4. El personal laboral que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizado, solicite una jornada de trabajo



reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

5. Las retribuciones percibidas por el personal laboral gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
6. Para los años de vigencia del presente Convenio y en lo referente a subida salarial se aplicarán los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezcan por la Junta de Extremadura, sin perjuicio de las negociaciones que tengan lugar sobre retribuciones.
7. En caso de accidente de trabajo, la Mancomunidad completará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100% de las retribuciones desde el primer día del hecho causante, siempre y cuando no sea por culpa, dolo o negligencia del propio trabajador.

#### **Artículo 22. Conceptos retributivos.**

1. Las retribuciones de los empleados públicos son básicas y complementarias.
2. Son retribuciones básicas:
  - a) Sueldo base.
  - b) Trienios (antigüedad).
  - c) Pagas extraordinarias.
3. Son retribuciones complementarias:
  - a) Complemento de destino.
  - b) Complemento específico.
  - c) Carrera Profesional.
  - d) Complemento de productividad (desempeño).
  - e) Gratificaciones.

#### **Artículo 23. Sueldo base.**

El sueldo del personal laboral de la Mancomunidad Comarca de Las Hurdes, será el que determine para cada grupo de clasificación el Convenio Laboral de los trabajadores de la Junta de Extremadura.

#### **Artículo 24. Trienios.**

1. La antigüedad en la prestación de servicios en la Mancomunidad Comarca de Las Hurdes será reconocida mediante trienios.





2. Los trienios consisten en una cantidad igual para todos los grupos, por cada 3 años de servicio reconocidos en cualquier Administración Pública. El valor del trienio es el contemplado en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Extremadura.
3. Para el cálculo de los trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de personal laboral o contratado en régimen de derecho administrativo, así como funcionario de carrera o interino, formalizado o no documentalmente.
4. Los trienios se reconocerán y devengarán por la Mancomunidad automáticamente por el sólo transcurso del tiempo, sin necesidad de que medie solicitud del interesado.

**Artículo 25. Pagas extraordinarias.**

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe de una mensualidad completa cada una de ellas, y se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre, abonándose junto con la nómina de los citados meses.

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

**Artículo 26. Complemento de destino.**

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.
2. Los puestos de trabajo se clasificarán en los siguientes niveles:
  - Grupo I: 24 al 30 (ambos inclusive).
  - Grupo II: 20 al 26 (ambos inclusive).
  - Grupo III: 18 al 22 (ambos inclusive).
  - Grupo IV: 16 al 18 (ambos inclusive).
  - Grupo V. 12 al 14 (ambos inclusive).
3. La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo será la que se determine en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Extremadura.

**Artículo 27. Complemento específico.**

1. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores, atendiendo a la normativa del ámbito laboral y los conceptos previstos en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, así como de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya.
2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en el puesto de trabajo.



3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Mancomunidad se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Mancomunidad, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.
4. Se establecen los siguientes criterios para asignar el complemento específico:
  - a) La toxicidad, penosidad, peligrosidad.
  - b) El esfuerzo físico, el contagio y el trabajo a la intemperie.
  - c) Trabajos en domingos y festivos.
  - d) La turnicidad.
  - e) La nocturnidad.
  - f) La jornada partida.
  - g) Mayor dedicación o plena disponibilidad.
  - h) Otros conceptos variables.

Se entiende por nocturnidad los trabajos que coinciden en tres o más horas con el horario comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente.

Se entiende por turnicidad los trabajos que se realicen:

- Turno fijo pero no descanso fijo.
- Turno de mañana y no se descansa todos los fines de semana.
- Turno de mañana y tarde.
- Turno de mañana y/o tarde y noche.

La mayor dedicación o plena disponibilidad, se considera incluida la realización de un máximo de 80 horas anuales. En el caso de que un trabajador con plena disponibilidad supere el límite de 80 horas, estas horas serán abonadas como horas extraordinarias.

#### **Artículo 28. Complemento de Productividad.**

El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo. Su cuantía se incrementará según lo establecido en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Extremadura.

Este complemento será valorado adecuándose, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

#### **Artículo 29. Gratificaciones.**

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo.

**Artículo 30. Horas extraordinarias.**

Se considerarán horas extraordinarias las que se realicen fuera de la jornada de trabajo. Las horas extraordinarias se retribuirán con tiempo libre o económicamente.

1. Se compensarán en descanso de la forma siguiente:

- Una hora extraordinaria diurna equivale a 2 horas en tiempo libre.
- Una hora extraordinaria festiva y/o nocturna, 3 horas en tiempo libre.

Se considerará nocturnidad a efectos de abono de horas extraordinarias el horario comprendido entre las 22,00 y las 08,00 horas.

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias, sólo en casos excepcionales y de necesidad podrán realizarse sin rebasar nunca el máximo de 80 horas anuales.

2. Se compensarán en salario de la forma siguiente:

- a) Diurnas y días laborables: Salario hora normal + 100%.
- b) Nocturnas laborables, días de descanso y festivos, salario hora normal + 150%.
- c) Nocturnas días festivos o días de descanso, salario hora normal + 200%.

La retribución de las horas extraordinarias se hará de forma proporcional por cada hora o fracción.

El presente artículo no será de aplicación al personal que tenga asignado un complemento específico de mayor dedicación cuando el servicio extraordinario esté dentro del número de horas pactado, fuera de dicho cómputo si le será de aplicación. A tal fin la organización y racionalización del trabajo, planes de empleo y distribución de plantilla tenderá a restringir al máximo tanto el número de puestos de trabajo con complemento de mayor dedicación como los servicios extraordinarios en cierto modo previsibles.

Siempre que en un servicio o puesto de trabajo se superen las 80 horas de trabajo extraordinarias al año, la corporación deberá proceder a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.

**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, previa autorización del responsable delegado, y a tal efecto se determinarán los conceptos siguientes:

1. Dietas.
2. Gastos de desplazamiento.
3. Indemnización por asistencia a Tribunales de oposición o Comisiones de Valoración.
4. Indemnización especial.

1. Dietas.

Se entenderá por dietas la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originaron 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 vuelve a pernoctar a la residencia habitual.

## 2. Gastos de desplazamiento.

- a) 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.
- b) Este concepto equivale a viajar por cuenta de la Mancomunidad 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.
- c) Dado las especiales características de dispersión geográfica de los municipios y alquerías que componen la Mancomunidad "Comarca de Las Hurdes", cuando un trabajador, por razones de servicio, tenga que realizar desplazamientos con su vehículo desde su puesto de trabajo encomendado para ese día, a otro municipio o alquería dentro de la misma mancomunidad, les serán abonados los gastos de desplazamiento que se originen por razón de su realización.
- d) Cuantía por vehículo y kilómetro realizado: 0,19 €/km.

## 3. Indemnizaciones por asistencia a Tribunales de pruebas selectivas y Comisiones.

## 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 de la Mancomunidad que deban informar, el Comité de empresa y/o Delegados de Personal.

CUANTÍAS EN EUROS	
Manutención	Dieta entera
35,00 €	100,00 €

## CAPÍTULO IV

### VACACIONES Y PERMISOS Y SITUACIONES

#### **Artículo 32. Vacaciones.**

1. Los trabajadores de la Mancomunidad Comarca de Las Hurdes tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicios o de los 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 periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos si se opta por el modo



de días hábiles o por quincenas naturales (del 1 al 15 o del 16 al 30 de cada mes), o mes natural en el caso de meses naturales. 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 se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:
  - Quince años de servicio, veintitrés días hábiles.
  - Veinte años de servicio, veinticuatro días hábiles.
  - Veinticinco años de servicio, veinticinco días hábiles.
  - Treinta o más años de servicio, veintiséis días hábiles.

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

4. Con objeto de que la Mancomunidad 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 Presidencia de la Mancomunidad o a la Gerencia antes del 30 de abril de cada año salvo que en aquélla se incluyeran 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 diez días respecto a la fecha prevista para su inicio.

Antes del 5 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 Presidencia de la Mancomunidad o a la Gerencia, las vacaciones no se disfrutaran en el periodo señalado para ello en el plan de vacaciones anual, o bien sean interrumpidas para su disfrute, éstas se prorrogarán en dos días más.

5. Los trabajadores acogidos al presente Convenio podrán voluntariamente permutar hasta quince días de sus vacaciones con un compañero de la misma categoría, comunicándolo a la Mancomunidad con diez días de antelación al disfrute de las mismas.
6. El periodo de baja por enfermedad o accidente laboral será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones a disfrutar dentro del año. Si en el momento de iniciar el periodo vacacional, el trabajador acogido a este régimen se encontrara en situación de baja por enfermedad o incapacidad temporal debidamente justificada, se autorizará el cambio de fecha de su disfrute previa solicitud del trabajador, 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 o incapacidad temporal debidamente justificada, no se computarán como disfrute de vacaciones los días que dure dicha situación, lo cual deberá ser comunicado a la Mancomunidad. Los días de vacaciones que queden pendientes se podrán disfrutar al finalizar la situación de baja o incapacidad temporal o cuando el trabajador lo solicite.



7. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado a los permisos contemplados en los artículos 33.1a; 33.2,1; 33.2.10, del presente convenio aún cuando hubiera finalizado el año natural a que tal periodo correspondiera.
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 devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro de un año, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.
9. En caso de que el empleado público cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiera disfrutado las vacaciones que le correspondiese, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el 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 la Mancomunidad fuera deudora del trabajador.

### **Artículo 33. Permisos y licencias retribuidas.**

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

Los trabajadores laborales podrán disfrutar de los permisos y licencias siguientes:

#### 1. Licencias

- 1.a) 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 de quince 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.
  - 1.b) Por matrimonio o pareja de hecho de parientes en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales, coincidiendo uno de ellos con el día del matrimonio o inscripción.
2. Con objeto de facilitar la formación y el desarrollo personal, podrán concederse en los siguientes supuestos:
    - a) Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que exista informe favorable de la Gerencia o el responsable donde preste sus servicios el trabajador. Si dicha licencia se concediese por interés propio de la Administración, el trabajador tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones.
    - 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 de la Comunidad



Autónoma de Extremadura, el trabajador tendrá derecho a licencia retribuida durante los días de celebración de los mismos.

- c) Para la asistencia a cursos de formación. Esta licencia será con carácter retribuido y estará condicionada a las necesidades del servicio.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por los centros oficiales de formación para empleados públicos dependientes de la Administración Autónoma o de la Diputación Provincial de Cáceres, destinados a mejorar la capacidad profesional, el reciclaje o la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, así como los cursos organizados por los promotores previstos en el marco de los acuerdos de formación continua, tendrá la consideración a todos los efectos de tiempo efectivo de trabajo.

3. Los trabajadores al servicio de la Mancomunidad, sea cual sea su régimen de previsión o Seguridad Social, disfrutarán de 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 trabajadores 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.

## 2. Permisos.

1. Por nacimiento o adopción de un hijo, acogimiento permanente o preadoptivo el cónyuge tendrá derecho, según Ley, a un total de quince días (2+13). Por la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo, cinco días naturales ampliables en dos si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia habitual del empleado.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 2 horas diarias, mientras el hijo permanezca hospitalizado.

2. Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves y por hospitalización éste tendrá derecho a un permiso:
  - 1.º De cinco días naturales, cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, de hermanos, cónyuge o pareja de hecho, ampliable en dos días si el hecho se produce en localidad distinta a la residencia habitual del trabajador.
  - 2.º De tres días naturales, cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable en dos días cuando el hecho se produzca en localidad distinta a la residencia habitual del empleado.



3.º De dos días naturales, en los supuestos de fallecimiento de familiares en tercer grado de consanguinidad, que se ampliará en dos días cuando el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia habitual del empleado.

4.º De un día natural en los supuestos de fallecimiento de familiares en cuarto grado de consanguinidad que se ampliará en dos días si el hecho se produce en localidad distinta a la residencia habitual del empleado.

Cuando de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores, se tenga derecho al permiso por accidente o enfermedad graves o por hospitalización de un familiar, el inicio del permiso será determinado por el interesado y su disfrute se realizará a elección del trabajador hasta completar los días que pudieran corresponderle.

Con carácter excepcional este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de accidente o enfermedad o accidente muy grave de familiar de primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho cuando se requiera una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que el funcionario haya agotado el número de días de permiso por asuntos particulares.

3. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado: 2 días naturales.
4. Por el tiempo necesario e imprescindible en los casos de asistencia a consultas médicas, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera del horario laboral. Igualmente para acompañar a los hijos menores de 18 años y padres mayores de 65 años. En casos de extrema gravedad no se tendrá en cuenta la edad, siendo debidamente justificados tales extremos.
5. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días laborables. Si comporta traslado de localidad, hasta cuatro días.
6. Para cumplir deberes inexcusables de carácter público o personal, el tiempo indispensable para atenderlos. Este permiso no podrá exceder en cómputo la quinta parte de las horas laborales. En el supuesto de que por ello reciba alguna indemnización, se descontará esta cantidad del salario que se devengase.
7. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis 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 seis 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 seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

8. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la 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 dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, —mayores de seis 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 periodos ininterrumpidos.

Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso por maternidad a tiempo parcial, los trabajadores 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 periodos 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.

9. 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 cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular al final del mismo el periodo anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda, quedando sujeta dicha posibilidad a las necesidades del servicio.

10. El trabajador tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de hijos menores de doce meses, que 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 trabajador/a tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo menor de doce meses.
11. Los trabajadores/as que por razón de guarda tengan a su cargo directo a un menor de 6 años, incluidos los supuestos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo o, alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con una incapacidad o minusvalía reconocida de más del 65% que depende y requiere una dedicación especial y que no



realice actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de la retribución en un tercio o en la mitad, percibiendo el 75% o el 60% de sus retribuciones integras, respectivamente.

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. Al margen de dicho horario, la realización de una segunda actividad requerirá el previo reconocimiento o autorización de compatibilidad.

12. A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de nueve días de permisos por asuntos particulares, pudiéndose éstos disfrutar a jornada completa o a media jornada, siendo ésta al principio o al final de la misma. Tales días no podrán acumularse únicamente y en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán hacer uso de estos días a conveniencia, previa autorización de la Presidencia o de la Gerencia de la Mancomunidad.

La denegación de asuntos particulares tiene que ser debidamente motivada y justificada por escrito.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

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 del año siguiente.

13. Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, las funcionarias 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.
14. Los trabajadores 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 trabajadores 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 de la Mancomunidad Comarca de Las Hurdes sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
15. Los trabajadores laborales que tuvieran a su cargo hijos discapacitados podrán 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.
16. 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.

### 3. Justificación.

1. En todos los casos, deberá justificarse debidamente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias correspondientes.
2. Para el disfrute de todas las licencias relacionadas, será necesario solicitarlo por escrito en el modelo oficial, con al menos 5 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 la Gerencia. Si transcurridos 4 días naturales desde su solicitud no se hubiese comunicado al trabajador la resolución, se entenderá concedida la licencia o el permiso.
3. El trabajador deberá justificar la veracidad de la circunstancia alegada para el disfrute de cualquiera de los permisos y licencias incluidos en este artículo, salvo por asuntos propios, en el momento de solicitarlo o posteriormente, a la mayor brevedad posible. En caso de no justificarlo se entenderá automáticamente denegada, pasándose a considerar los días disfrutados como asuntos propios o bien descontando su importe del sueldo del mes.

### **Artículo 34. Servicios especiales.**

1. Los empleados públicos pasarán a la situación de servicios especiales:
  - a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos, Entidades Públicas extranjeras o en Programas de cooperación internacional.
  - b) Cuando adquieran la condición de laboral al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.
  - c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por laborales o empleados públicos.
  - d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponde a las Cámaras.
  - e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.
  - f) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.
  - g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas.  
  
Cuando no las perciban será optativo por parte del trabajador.



- h) Cuando desempeñen cargos de Diputados Provinciales.
  - i) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusivas en otras corporaciones Locales.
  - j) Cuando presten servicio a los Gabinetes de Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.
  - k) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.
  - l) Todos aquellos empleados públicos que por cualquier circunstancia se vieran obligados a cumplir condena, el tiempo que hayan permanecido en tal situación, a todos los efectos, se les computará como activo.
  - m) Cuando ostenten la condición de comisionados parlamentarios o adjuntos éstos, de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/1985, de 6 de noviembre, de prerrogativas y garantías de las figuras similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración y coordinación de las mismas.
  - n) Cuando ostenten cargos representativos provinciales o regionales en sindicatos y partidos políticos.
2. A los empleados públicos que se hallen en situación de servicios especiales se les reservará la plaza y destino (puesto) que ocupasen.

Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los empleados públicos en situación de servicios especiales podrán ser desempeñados entre tanto, bien en Comisión de Servicios especiales o bien por un trabajador contratado temporalmente.

A los empleados públicos en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y premios extraordinarios.

Quienes pierdan la condición, en virtud de la cual fueran declarados en la referida condición, deberán solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo de 30 días, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día que perdieron aquella condición.

### **Artículo 35. Excedencias.**

Las excedencias de los Empleados Públicos podrán ser:

1. Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el Sector público (otras Administraciones Públicas).

Procederá a declarar de oficio o a instancia de parte esta situación a los Empleados Públicos, cuando se encuentren en servicio activo en cualquiera de las administraciones Públicas, salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad o pasen a prestar servicio en



organismos o entidades del sector Público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio Activo o Servicios especiales.

Podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese de ella, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de Excedencia voluntaria por Interés particular, al amparo de lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## 2. Excedencia voluntaria por interés particular.

Los Empleados Públicos podrán obtener la excedencia voluntaria por Interés Particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

También podrá ser solicitada por aquel trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, el cual tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de declararse en situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia por interés particular.

No obstante, las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, podrán establecer una duración mayor o menor de permanencia, prevaleciendo estos últimos si son más beneficiosos para el trabajador. Si solicitado el reingreso no se concede éste por falta de puestos vacantes con dotación presupuestaria, continuará en la situación de excedencia voluntaria por interés particular hasta que se produzca la misma.

No podrá otorgarse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará en todo caso subordinada a la buena marcha del servicio, y a sus necesidades debidamente motivadas.

Procederá asimismo declarar de oficio en excedencia voluntaria por interés particular a los empleados públicos cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo establecido reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

## 3. Excedencia voluntaria por Agrupación Familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los Empleados Públicos cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en



los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

El reingreso al servicio activo procedente de esta situación se solicitará, como máximo, en el plazo de un mes a partir de que desaparezca la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

#### 4. Excedencia por cuidado de familiares.

Los Empleados Públicos tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia contemplado en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, será único por cada sujeto causante, constituyendo un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos Empleados Públicos generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los Empleados Públicos en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

#### 5. Excedencia por razón de violencia de género.

Las Empleadas Públicas 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 tres 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.

#### 6. Reservas.

En todas las Excedencias citadas en el presente artículo, el Empleado Público tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeña durante los doce primeros meses como mínimo, excepto en aquellas excedencias en que el tiempo de reserva fuese mayor, respetándose en cada caso este último por ser más beneficioso.

### CAPÍTULO V DERECHOS SOCIALES

#### **Artículo 36. Garantías.**

1. Por la Mancomunidad se designará a su cargo la defensa del trabajador 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, así mismo, salvo renuncia expresa del trabajador al ser la Mancomunidad la demandante. Para este fin la Mancomunidad podrá suscribir un seguro de responsabilidad civil.
2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales contempladas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo.
3. La Mancomunidad garantiza la adscripción del trabajador que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador, manteniendo las retribuciones anteriores.
4. La Mancomunidad garantizará que si por causa de fuerza mayor, lluvia, nieve, etc., no pudiera seguirse desarrollando las labores de los distintos trabajos al aire libre, se proporcionarán otras labores en sitio cubierto, caso de no haberlo, esta jornada laboral se dedicará a formación.
5. Además del reconocimiento médico de ingreso los trabajadores podrán someterse a reconocimiento médico anual, cuyo resultado se pondría en conocimiento del propio trabajador y de la Mancomunidad. A este último solamente en lo relativo a la aptitud o no para desempeñar su puesto de trabajo o por el riesgo de contagio a juicio de la autoridad médica. Si como consecuencia del mismo se descubriese en algún trabajador 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 no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer.
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 37. Prestaciones no salariales.**

## 1. Por enfermedad o accidente:

- a) En caso de accidente, enfermedad profesional o enfermedad común, la Mancomunidad completará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100% de las retribuciones desde el primer día del hecho causante.
- b) La Mancomunidad en virtud de este convenio queda obligado a contratar un seguro de vida con una entidad aseguradora a favor de los empleados acogidos a este régimen. Dicha póliza será pagada íntegramente por la corporación y garantizará la cobertura tanto de los riesgos naturales como por accidente de muerte, invalidez permanente o absoluta por una cantidad de treinta y tres mil euros (33.000 €) por cada trabajador en ambas circunstancias. La selección de la póliza se realizará con representación de la parte social de la Comisión Paritaria.

## 2. Por natalidad o adopción: 300 €.

## 3. Ayudas por discapacidad: 100 €/mes.

## 4. Escolaridad en centros públicos, para la compra de libros de texto y previa presentación de factura original, según la escala siguiente:

- a) Educación Infantil y secundaria oblig.: 20%.
- b) Bachillerato y F.P.: 15%.
- c) Titulación Universitaria: 10% de la matrícula.

Todo lo anterior se subvencionará con el porcentaje aplicado al coste de adquisición hasta un máximo de 200 € por solicitante y curso escolar.

## 5. Prótesis, previa presentación del informe facultativo y factura original.

- a) Oculares. Gafas y lentes de contacto.
- b) Dentales. Empastes.
- c) Auditivas: Audífonos.
- 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 250 € por solicitante y año.

## 6. Se subvencionará a los empleados que así lo soliciten con el 20% del coste de cualquier método útil para dejar de fumar siempre que sea prescrito por profesional facultativo. La concesión de dicha ayuda quedará supeditada al compromiso firme del trabajador de abandonar la adicción al tabaco.

## 7. El 100% de estas ayudas alcanzarán al personal trabajador y a su cónyuge e hijos.



**Artículo 38. Jubilación previa.**

1. Todos los trabajadores laborales que soliciten la jubilación anticipada voluntaria entre los 60 y 64 años de edad, le será concedido por la Mancomunidad y tendrán derecho una gratificación extraordinaria en las cuantías que a continuación se exponen:

- A los 60 años, 24.000 €.
- A los 61 años, 18.000 €.
- A los 62 años, 15.000 €.
- A los 63 años, 12.000 €.
- A los 64 años, 6.000 €.

Tendrán derecho a esta indemnización todos los empleados públicos de la Mancomunidad con al menos cinco años de antigüedad en esta corporación en la fecha prevista para su jubilación voluntaria.

**Artículo 39. Jubilación Parcial.**

La Mancomunidad Comarca de Las Hurdes, facilitará la Jubilación Parcial Anticipada a todos los Empleados Públicos que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 12, apartado 6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, modificada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

**Artículo 40. Anticipos.**

1. Todos los trabajadores laborales tendrán derecho a solicitar, para caso de necesidad acreditada, un anticipo de hasta 3.000 € sin interés.
2. La contestación al interesado se hará en los 30 días siguientes a la entrada en registro de dicha solicitud.
3. Ningún trabajador que haya obtenido un anticipo podrá solicitar otro si no ha abonado aún el 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.

**Artículo 41. Servicios auxiliares.**

Todos los trabajadores laborales pasarán a servicios auxiliares, siempre que ello sea posible y las necesidades lo permitan, al cumplir una de las siguientes condiciones:

1. Por enfermedad o incapacidad temporal o definitiva para el servicio activo, siempre que haya sido declarado no apto por el tribunal médico.



2. Por edad, voluntariamente, a partir de los 55 años. La plaza que quede vacante se incluirá en el ejercicio siguiente en la Oferta Pública de Empleo.

Todos los trabajadores que bajo estas condiciones pasen a servicios auxiliares conservarán las mismas retribuciones básicas y complemento de destino. Las demás complementarias serán las que correspondan al nuevo puesto que ocupe.

3. La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, densidad o esfuerzo, se le encomienden funciones acordes con su estado.
4. La Gerencia de la Mancomunidad, cada vez que se produzca un cambio de estas características, informará a la Comisión Paritaria.

## CAPÍTULO VI

### FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### **Artículo 42. Formación.**

La formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, por lo que la Mancomunidad:

1. Concederá las siguientes licencias retribuidas:

- a) De formación profesional a todos los niveles, para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine la Mancomunidad.

Los trabajadores que cursen estudios en centros de enseñanza o cursos de formación reglada, tendrán prioridad de elección de horario y turno de trabajo para compaginar con los estudios.

- b) De formación sindical. Los representantes sindicales tendrán derecho a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose este tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales.

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

La participación en los cursos de formación se hará previa solicitud por el trabajador y se seleccionará a los participantes en los mismos mediante concursos de méritos. Los participantes en los cursos mantendrán su situación de servicio activo y tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable de carácter general.



2. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes competencias en el área de formación:
  - a) Proponer acciones formativas.
  - b) Elaborar los objetivos del plan de formación.
  - c) Aprobar el plan de formación y su seguimiento.
  - d) Realizar la selección de los participantes a los cursos.
  - e) Distribuir los recursos y control de los mismos.
  - f) Marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje o reconversión.
3. La Mancomunidad homologará directamente cualquier curso de planes de formación continua de otras Administraciones Públicas.

#### ***Artículo 43. Promoción profesional.***

1. Todos los trabajadores laborales fijos de la Mancomunidad Comarca de Hurdes poseerán un grado personal adquirido por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o durante tres con interrupción. Si durante el tiempo en el que el trabajador desempeña un puesto se modifica el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.
2. Cuando un trabajador laboral fijo obtenga destino de nivel superior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en el nuevo destino será computable para la referida consolidación, si así lo solicita.
3. La adquisición y cambios de grado se inscribirán en el Registro General de Personal de la Mancomunidad.
4. En ningún caso podrán desempeñarse puestos de trabajo no incluidos en niveles del intervalo correspondiente a cada grupo o escala.
5. Los trabajadores podrán acceder a cualquier puesto de trabajo de nivel superior incluido dentro del intervalo de niveles asignados a su grupo.
6. Los cursos de formación que se habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en los intervalos de niveles asignados a cada cuerpo o escala serán convocados por la Mancomunidad, con la periodicidad que demanden las necesidades de los servicios.

#### CAPÍTULO VII SALUD LABORAL

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y de su salud en el trabajo y la Mancomunidad tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos. A este fin, se estará a lo que se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Extremadura, de 27 de mayo de 1999, en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, o al que en su momento se halle en vigor.

**Artículo 44. Comité de Salud y Seguridad Laboral. Funciones y composición.**

Conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura, de 27 de mayo de 1999 o a la normativa que, en su momento haya en vigor.

**Artículo 45. Uniformes de trabajo.**

La Mancomunidad proveerá al personal laboral del vestuario apropiado a aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran.

Se proporcionarán los utensilios necesarios de trabajo (guantes, botas, etc.), a todos aquellos puestos que para el desarrollo de sus funciones así lo necesiten. Cuando este material se deteriore y siempre con su presentación para justificar tal evento, se les proporcionará nuevo material, salvo en los casos de dolo o negligencia del propio trabajador.

Se establece con carácter general la entrega de dos uniformes, uno de verano y otro de invierno. Se tenderá a la unificación de los uniformes por categorías en color y forma.

El vestuario se considerará, a todos los efectos, un bien propiedad de la Mancomunidad Comarca de Hurdes.

**1. Personal de Obras y Servicios:**

Invierno:

- Una cazadora o prenda de abrigo cada 2 años.
- Dos camisas m/l cada año.
- Dos pantalones cada año.
- Un par de zapatos/botas cada año.

Verano:

- Dos camisetas m/c cada año.
- Dos pantalones cada año.
- Una gorra cada año.
- Un traje de agua y botas de agua cada dos años.

**2. Personal de Limpieza y Auxiliares de Ayuda a Domicilio:**

- Dos batas/trajes cada año.
- Un par de zuecos cada año.
- Una rebeca cada dos años.

**Artículo 46. Botiquín de primeros auxilios.**

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

**CAPÍTULO VIII****DERECHOS SINDICALES**

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de la Libertad Sindical y la Ley Orgánica de Órganos de Representación, las Centrales Sindicales firmantes de este Acuerdo o que se adhieren al mismo y los Órganos de Representación y Negociación tendrán los derechos que se exponen en los artículos siguientes.

**Artículo 47. Delegados de Personal.**

1. Son los órganos representativos y colegiados de todos los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto de sus afiliados.
2. Serán objeto de negociación por los Órganos de Representación del Personal, las materias establecidas en la normativa vigente.
3. Los Órganos de Representación del Personal recibirán información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de Personal de la mancomunidad.
4. Los Delegados de Personal recibirán de la Corporación el Presupuesto y la memoria anual.
5. Los Delegados de Personal emitirán informe no vinculante a solicitud de la Mancomunidad 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. Los Delegados de Personal 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 acuerdo.
8. Los Delegados de Personal 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. Los Delegados de Personal 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 la Mancomunidad.
12. Los Delegados de Personal colaborarán en la Mancomunidad 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 de sus miembros, legitimación para iniciar como interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los Delegados de Personal y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Mancomunidad señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado, entregado por la Mancomunidad podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

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

16. La Mancomunidad habilitará a los Órganos de Representación del Personal independientemente un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, según la disponibilidad existente.

Asimismo autorizará a sus miembros el uso de las fotocopiadoras de la Mancomunidad y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, con el visto bueno previo de la Gerencia o Jefe del Centro o del Servicio.

17. Se les entregará una copia básica de los contratos celebrados por la Mancomunidad Comarca de Hurdes.

#### **Artículo 48. Garantías.**

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 de la Mancomunidad 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 los Delegados de Personal en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante los tres años inmediatamente posteriores sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado en el procedimiento sancionador.
- d) Según la normativa vigente y con respecto a las últimas elecciones sindicales se establece un crédito de 21 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 Mancomunidad, así como aquellas empleadas en periodos de negociación, siempre que sea en reuniones conjuntas.
  - Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal o en el registro general de la Mancomunidad de la comunicación con una antelación a su uso de dos días laborables, salvo imposibilidad manifiesta.



- Los Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a los servicios de Personal, a su acumulación, a favor de otro delegado de personal de su misma candidatura.
- e) No ser trasladados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los tres años siguientes de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

#### **Artículo 49. Secciones Sindicales.**

Las Secciones Sindicales que serán únicas a todos los efectos, quedarán constituidas por los afiliados de cada una de las Organizaciones sindicales firmantes de este Convenio.

Las Secciones Sindicales tendrán los siguientes derechos:

1. La Mancomunidad pondrá a su disposición un tablón de anuncios.
2. Podrán participar en la negociación colectiva.
3. Representar y defender a los intereses del Sindicato al que representa y de los afiliados del mismo en la Mancomunidad y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Corporación.
4. Asistir a las reuniones del órgano de Representación o Delegados de Personal, 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 la empresa deba poner a disposición del órgano de Representación de acuerdo 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 Acuerdo al órgano de Representación.
6. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los 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 reviste carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente los intereses de los trabajadores.
  - La implantación o revisión de sistemas de organización y cualquiera de sus posibles consecuencias.
8. Asimismo las Secciones Sindicales dispondrán de 30 horas anuales para la realización de sus reuniones propias. El órgano de Representación podrá convocar reuniones de centro de trabajo o del conjunto de los trabajadores de la Mancomunidad, por un tiempo máximo de 30 horas anuales, debiendo realizar estas reuniones dentro de la jornada de trabajo, y siempre al inicio o fin de la misma.



Para la celebración de las reuniones antes referidas, bastará el simple preaviso por escrito con una antelación de 24 horas, señalándose el lugar y la hora de la celebración, la firma y los datos de algunos de los convocantes acreditados, quienes se responsabilizarán de la marcha de las mismas.

9. La Mancomunidad dotará al órgano de Representación de un fondo anual y único de 120 € relativos a suscripciones, material legislativo, o cualquier otro material que necesitara justificación de gastos. Esta subvención será prevista en los Presupuestos Generales de la Mancomunidad.

#### **Artículo 50. Asambleas Generales.**

1. Están legitimados para convocar asambleas de carácter general para todos los empleados públicos:
  - a) Las organizaciones sindicales representativas de la mancomunidad, directamente o a través de los delegados sindicales.
  - b) El Comité de Empresa y Delegados de Personal.
  - c) Los Trabajadores del Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 40%.
2. Serán requisitos para convocar una Asamblea General los siguientes:
  - a) Comunicar 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 51. Faltas.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Mancomunidad Comarca de Las Hurdes 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 Trabajadores.

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



**Artículo 52. Faltas leves.**

- 1) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- 2) La ligera incorrección con el público, o resto del personal.
- 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 53. Faltas graves.**

- 1) La falta de obediencia debida a los/as superiores/as 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/as administrados/as.
- 4) La tolerancia de los/as superiores/as respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados/as.
- 5) Las graves desconsideraciones con los/as superiores/as, 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 dé 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 de sanción por falta leve.
- 13) La grave perturbación del servicio.
- 14) El atentado grave a la dignidad del Personal Funcionario o de la Administración.
- 15) La grave falta de consideración con los/as administrados/as.



- 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 54. Faltas muy graves.**

- 1) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto en el ejercicio de la Función Pública.
- 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 periodo de un año.

**Artículo 55. Procedimiento.**

Corresponde a la Mancomunidad Comarca de Hurdes, 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 trabajador afectado. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia al inculpado/a que deberá evacuarse en todo caso.



En cualquier caso, la Mancomunidad dará cuenta a los representantes de los trabajadores, 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 56. Sanciones.**

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

## 1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

## 2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a tres meses.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso por tiempo de un año.

## 3. 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 57. 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 la empresa 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 58. Cancelación de faltas y sanciones.**

El empleado público 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 dobles que los señalados en el apartado anterior.

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### ***Disposición adicional primera.***

1. Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los empleados públicos, ha de entenderse, referido también a los parientes por afinidad, y siempre según el siguiente cuadro:

1.º GRADO	2.º GRADO	3.º GRADO	4.º GRADO
Padre	Abuelo/a	Bisabuelo/a	Primo/a
Madre	Hermano/a	Tío/a	
Hijo/a	Nieto/a	Sobrino/a	
		Biznieto/a	

2. Se entenderá por cónyuge la persona a quien el trabajador 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 R.D. 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.***

La Mancomunidad entregará copia del presente Convenio 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, se pudieran aplicar durante la vigencia de este Convenio.

##### ***Disposición adicional cuarta.***

El artículo 37 del presente Convenio será de aplicación únicamente a los empleados públicos de carácter fijo, interinos y contratados con duración superior al año, excepto el apartado 1.a) que será de aplicación a todos los trabajadores. La Corporación determinará cada año en los Presupuestos municipales una cuantía pecuniaria destinada a estos fines. En el caso de que no existan recursos suficientes para cubrir las ayudas concedidas en una anualidad,



éstas se abonarán en el ejercicio siguiente con cargo al presupuesto y siempre dentro del primer trimestre.

***Disposición adicional quinta.***

Para la solicitud o comunicación de las licencias y permisos contemplados en este Convenio se diseñarán y pondrán a disposición de los trabajadores, impresos modelos que se podrán recoger en las oficinas.

***Disposición adicional sexta.***

Las cuantías económicas previstas en el presente convenio, referentes a las ayudas sociales, se incrementarán durante la vigencia de este Acuerdo según el IPC real de los años sucesivos.

***Disposición adicional séptima.***

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los/as trabajadores/as y Mancomunidad, se someterá a los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del servicio regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con los establecidos en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación del Acuerdo u otro acuerdo 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 seis meses a contar desde el inicio de ésta.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes el referido servicio de mediación y arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la Mancomunidad, Personal Representante de los trabajadores y personal trabajador, 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/as firmantes de este Acuerdo se comprometen también a impulsar y fomentar.

***Disposición adicional octava.***

A los trabajadores contratados por la Mancomunidad a través de Escuelas Taller, Talleres de Empleo y similares les será de aplicación las retribuciones marcadas por el Convenio o programa al que estén acogidos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

***Disposición transitoria primera.***

Ningún Empleado Público a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, puede quedar perjudicado económicamente o laboralmente con respecto a la situación anterior a la aprobación del citado Acuerdo.

**Disposiciones transitoria segunda.**

A la entrada en vigor del presente Convenio la denominación que se empleará para todo el personal dependiente de la Mancomunidad Comarca de Las Hurdes (funcionarios y laborales) será la de Empleados Públicos.

**Disposición derogatoria.**

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

**Disposición final.**

El presente Convenio entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites legalmente establecidos.

**A N E X O I**

Cálculo del cómputo en horas anuales de la jornada de trabajo (35 horas semanales)

Horas de trabajo al año: 365 días al año multiplicado por 7 horas/día = 2.555 Horas.

CÁLCULO	DÍAS	HORAS
52 semanas x 2 días (sábados y domingos)	104	728
12 días, fiestas nacionales y de Comunidad Autónoma	12	84
2 días festivos locales	2	14
3 días festivos por convenio (día de "Fiesta de la Mancomunidad" (a determinar), 24 de diciembre y 31 de diciembre)	3	21
22 días correspondientes al periodo de vacaciones	22	154
9 días de asuntos propios	9	63
<b>TOTALES</b>	<b>152</b>	<b>1.064</b>

$$2.555 - 1.064 = 1.491 \text{ HORAS ANUALES}$$

Procedimiento de cálculo valor hora ordinaria:

Retribuciones mensuales (básicas + complementarias) x 12 + pagas extras

$$\frac{\text{Retribuciones mensuales (básicas + complementarias) x 12 + pagas extras}}{12} = \text{valor hora ordinaria}$$

1491