



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2010, 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 del personal laboral a cargo de la Mancomunidad Integral Rivera de Fresnedosa". Expte.: 10/011/2010. (2010060820)

Visto: el texto del "I Convenio Colectivo por el que se regulan las Relaciones y Condiciones de Trabajo del Personal Laboral a cargo de la Mancomunidad Integral Rivera de Fresnedosa" (código de Convenio 1001172), suscrito el 22 de enero de 2010, de una parte, por los representantes de la Mancomunidad, y de otra, por el delegado de personal en representación de los trabajadores, el cual fue ratificado por la Asamblea General de la Mancomunidad en sesión extraordinaria celebrada el 1 de febrero 2010, 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 12 de marzo de 2010.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

I CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES Y
CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL A CARGO DE LA
MANCOMUNIDAD INTEGRAL "RIVERA DE FRESNEDOSA"

CAPÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto y partes que conciertan el Convenio Colectivo.

1. El presente Convenio tiene como objeto principal, la regulación de las relaciones laborales entre la Mancomunidad de Municipios Rivera de Fresnedosa y los Empleados Públicos a su servicio.



2. Este Convenio se concierta entre los Representantes de la Mancomunidad Integral Rivera de Fresnedosa, la Representante legal de los/as Trabajadores/as con el asesoramiento de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.

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

Los acuerdos, disposiciones, resoluciones y normas de la Mancomunidad de Municipios Rivera de Fresnedosa, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación a los/as empleados/as públicos/as de la misma en lo que les sea más favorable.

El territorio de la Mancomunidad Rivera de Fresnedosa está compuesto por los siguientes municipios: Portezuelo, Acehuche, Ceclavín, Cachorrilla, Pescueza, Portaje, Riobobos, Holguera, Coria, Zarza la Mayor, Casillas de Coria, Casas de Don Gómez y Torrejoncillo.

La sede principal de la Mancomunidad Rivera de Fresnedosa a todos los efectos es la localidad de Torrejoncillo.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. Sin perjuicio de que la firma del presente Convenio Colectivo pudiera formalizarse con posterioridad al día 1 de enero de 2009, este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2009, teniendo vigencia durante dos años a partir de esta fecha, hasta el 31 de diciembre de 2010. Los conceptos salariales serán revisados anualmente.
2. Tres meses antes de finalizar su periodo de vigencia, la Mancomunidad y los representantes de los trabajadores, podrán negociar los próximos acuerdos.
3. Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales hasta que se alcance un nuevo acuerdo.
4. Los efectos económicos serán aplicados a todos los trabajadores afectados por este Convenio de forma inmediata y desde la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

1. En el plazo de quince días contados desde la aprobación y firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento, integrada por tres miembros en representación de la Mancomunidad, y tres miembros en representación de los trabajadores.
2. Esta Comisión en su primera reunión, nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, y establecerá su Régimen de Funcionamiento Interno mediante un Reglamento.



3. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores con voz pero sin voto por cada una de las partes representadas en dicha Comisión.
4. Las funciones de esta Comisión son las siguientes:
 - a) Velar por la aplicación de lo establecido en este Convenio.
 - b) Intervención, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.
 - c) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio.
 - d) Denuncia del incumplimiento del Convenio.
 - e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
5. Dicha Comisión se reunirá a petición o instancia de cualquiera de las partes o al menos una vez al semestre, debiéndose fijar la reunión como máximo dentro de los cinco días naturales posteriores a su petición.
6. De todas las reuniones se levantará el acta preceptiva, y sus acuerdos tendrán carácter vinculante por ambas partes.
7. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad de las partes y tendrán carácter vinculante por ambas partes.

Artículo 5. Denuncia del Convenio.

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia, como mínimo con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

Artículo 6. Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de estos acuerdos implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes por otros convenios laborales anteriores, quedando subordinadas a cualquier regulación estatal o autonómica.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados, que se vean afectados y por ello deberán de negociarse de nuevo. Siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del Convenio, éste se revisará íntegramente.



CAPÍTULO II

RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Principios generales.

La organización práctica del trabajo cuya iniciativa corresponde a la Mancomunidad, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, de la que se informará a los representantes de los trabajadores, resolviéndose en caso de disconformidad por la autoridad laboral competente.

Artículo 9. Relación de puestos de trabajo (RPT), organigrama y catalogación.

1. La RPT de la Mancomunidad es el instrumento a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto, y preceptivamente deberá ser negociada con los sindicatos firmantes de este Convenio.
2. A estos efectos se establecen los siguientes grupos profesionales:

GRUPO	SUBGRUPO	TITULACIÓN
A	A 1	Titulados Superiores
	A 2	Titulados de Grado Medio
B		Técnico Superior
C	C 1	Bachiller o Técnico
	C 2	Graduado Educ. Secundaria
Agrupaciones Profesionales (A.P.)		

3. La Relación de Puestos de Trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo de la Mancomunidad que estén ocupados o puedan ocuparse, así como el número y características de los mismos.
4. La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo estable contemplado en la Relación de Puestos de Trabajo, se realizará previa negociación en la mesa, como máximo, en el último trimestre de cada año.
5. Corresponde a la Mancomunidad aprobar anualmente, a través de su Presupuesto, como documento Anexo a él, la plantilla que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

Artículo 10. Ingresos y oferta pública de empleo.

1. La Mancomunidad formulará cuando proceda su Oferta de Empleo Público, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal o autonómica. En la misma se determinarán tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deberán de ser cubiertas por el sistema de promoción interna. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que se



hayan de producir con el correspondiente ejercicio a fin de su inclusión como vacantes en la citada Oferta, en el supuesto de que se mantengan en plantilla las plazas.

2. Toda selección de personal fijo, de nuevo ingreso, debe realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición libre, y excepcionalmente por concurso, previa negociación con las Centrales Sindicales cuando proceda, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
3. En la plaza o plazas ofertadas, deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a ellas.
4. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
5. En todos los trámites previos de las pruebas, así como en todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estarán presentes con voz y voto, los representantes de los/as trabajadores/as.
6. La Mancomunidad informará puntualmente a los representantes de los trabajadores y a los sindicatos cuando proceda, de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, lugar, fecha y hora de la celebración.
7. Al objeto de conseguir una mejor transparencia y agilidad a la hora de cubrir puestos de trabajo de carácter eventual y urgente, se podrá crear una bolsa de trabajo de cuya regulación y características se encargará de establecer la Comisión Paritaria.
8. En las Ofertas de Empleo Público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física o psíquica. La Mancomunidad determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

Artículo 11. Provisión de puestos de trabajo.

1. La relación de puestos de trabajo determinará, en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias que correspondan.
2. Los sistemas de provisión se ajustarán a la legislación vigente.

Artículo 12. Ampliación de plantilla.

Siempre que un servicio y en una categoría determinada se superen 200 horas de trabajo extraordinarias al año, la Mancomunidad estará obligada a realizar un estudio y si procede, se ampliará la plantilla.

Para estas actuaciones se tendrá en cuenta, aparte de la legislación vigente, lo estipulado en este Convenio en cuanto participación e información de los representantes de los trabajadores de la Mancomunidad.

**Artículo 13. Jornada laboral y horarios.****1. Jornada de trabajo.**

- a) El personal afectado por este Convenio tendrá una jornada de 35 horas semanales o 1.567 horas anuales, que se desarrollarán preferentemente de lunes a viernes, excepto para aquellos puestos específicamente a desempeñar en días festivos y fines de semana, y sin que en ningún caso pueda exceder de 8 horas diarias. La jornada de trabajo se realizará de forma continuada en horario de mañana, excepto para aquellos puestos que sea inviable el establecimiento de tal jornada.
- b) El plan de horarios y turnos para aquellos servicios sometidos a ello, se fijarán con carácter general por la Jefatura de Personal y se informará a los representantes de los trabajadores.

2. Descanso diario.

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de un periodo máximo de descanso de treinta minutos diarios, que se computarán a todos los efectos como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

3. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se eliminarán, pudiendo realizarse únicamente, con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos.

- a) Las horas extras de lunes a viernes en jornada de mañana o tarde al 150% del precio de la hora.
- b) Las horas extras nocturnas, de sábados, domingos y las de festivos al 200% del precio de la hora.
- c) Previo acuerdo con el trabajador se compensarán en tiempo libre, a razón de 2 horas libres por hora trabajada las realizadas en el apartado a) anterior, y a razón de 3 horas libres por hora trabajada las del apartado b).
- d) Cuando las horas se realicen por cuenta de los Ayuntamientos se pactarán entre Trabajador/a y Ayuntamiento.

4. Reducción de jornada.

Los/as trabajadores/as de la Mancomunidad tendrán la misma reducción de jornada durante las fiestas que los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Torrejón.

5. Control de personal.

La Mancomunidad de Municipios y los representantes de los/as trabajadores/as, expresan su propósito de reducir el absentismo laboral y mejorar la presencia efectiva en los puestos de trabajo.

**Artículo 14. Vacaciones anuales.**

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 1 mes natural, o de 22 días hábiles anuales, pudiendo disfrutarse de forma ininterrumpida, o dividirse a petición del/de la interesado/a en dos periodos de 15 días naturales, siendo como mínimo uno de ellos en la fecha de su elección o dividirse en periodos mínimos de 7 días naturales ininterrumpidos, o 5 días hábiles consecutivos, si ello no causa detrimento en el servicio, coincidiendo todos ellos, con meses, quincenas y semanas naturales. Se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente. A estos efectos, los sábados no serán considerados como días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, 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 del cumplimiento de la antigüedad referenciada.

En todo caso se disfrutarán las vacaciones en proporción al periodo de tiempo trabajado desde su incorporación.

El periodo de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponden disfrutar al trabajador dentro del año. Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a situación de baja por enfermedad o permiso por maternidad que conlleve ingreso hospitalario, no se computarán como disfrute de vacaciones, salvo que la causa de la baja sea debida a infracción de las normas legales vigentes.

2. Se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. También podrán disfrutarse en otros meses previa petición del interesado y salvaguardando las necesidades del servicio.
3. Podrán también disfrutarse en un periodo o en dos de 15 días a elección del trabajador y siempre dentro del año natural en que este derecho debe hacerse efectivo. En este sentido y si por razones del servicio la empresa condiciona al trabajador a disfrutar de un determinado periodo vacacional en unas fechas concretas, ésta se compromete a respetarle al trabajador afectado el disfrute del periodo vacacional restante en el tiempo solicitado por el interesado.
4. En cualquier caso, y sin perjuicio de la legislación vigente que afecte a esta materia, la Comisión Paritaria deberá tener, en todo momento y con la debida antelación, puntual conocimiento de los turnos de vacaciones de los trabajadores afectados por este Convenio.
5. Serán días festivos, a todos los efectos, el 24 y 31 de diciembre. Cuando cualquiera de estos días festivos coincida en sábado o domingo, se incrementará el número de días de asuntos particulares a disfrutar contemplado en el artículo 38.k).

**Artículo 15. Calendario laboral.**

En la primera reunión de la Comisión Paritaria se establecerá el calendario laboral y siempre dentro del primer trimestre.

CAPÍTULO III

DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 16. Seguro de responsabilidad civil y asistencia jurídica.

1. Por la Mancomunidad se formalizará un seguro de cobertura de posible responsabilidad civil y la defensa penal a todo aquel trabajador que por su función así lo estime la Comisión Paritaria.

Esta póliza también habrá de cubrir el carnet de conducir a todos los empleados que por motivos de trabajo o servicio, estén obligados a utilizar vehículos de la Mancomunidad o propios dedicados a cuestiones de trabajo. En la elección de la compañía aseguradora y en las condiciones de la póliza intervendrán los representantes de los trabajadores.

y siempre que el motivo sea por el trabajo que realiza para la Mancomunidad.

2. La Mancomunidad garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que la soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.
3. Si a consecuencia de la prestación de un servicio propio del cargo, el personal afectado por este Convenio, fuese víctima de atentados o agresiones graves que no sean por culpa del/de la trabajador/a o negligencia previa denuncia del caso a las autoridades competentes y que conste fehacientemente relación causa-efecto y no sea atribuible a negligencia del interesado, y contra sus propiedades, los daños causados serán satisfechos por la Mancomunidad, a cuenta de la posible sentencia de los Tribunales de Justicia.
4. La Mancomunidad contratará una póliza de seguro de accidente y de vida por valor acordado en la Comisión Paritaria según las propuestas presentadas por las aseguradoras, que cubrirá la muerte por motivos de trabajo o la invalidez permanente por causas de accidente laboral.
5. La Mancomunidad facilitará el medio de transporte necesario para los/as trabajadores/as que utilizan su vehículo particular para realizar su trabajo si por causas del mismo no pueden utilizarlo por avería o accidente laboral durante un mes prorrogable en función de los correspondientes informes técnicos.

, durante un máximo de un mes.

Artículo 17. Anticipos reintegrables.

1. La Mancomunidad podrá anticipar anualmente para todos sus trabajadores fijos, la cantidad de hasta un máximo de cuatro mensualidades.
2. La Comisión Paritaria será la encargada de establecer los plazos de solicitudes para estas prestaciones no salariales, así como de examinarlas, valorarlas, establecer los requisitos



para su concesión y devolución, y sus cuantías, hasta en un máximo de ocho mensualidades, que por necesidad se podrá ampliar.

3. Como mínimo, estas prestaciones podrán ser solicitadas para:

- Ayudas por minusvalías.
- Ayudas por estudios.
- Ayudas por cambio de domicilio.
- Ayudas por enfermedad grave personal o de familiar.
- Ayudas por situaciones de emergencia.

Artículo 18. Jubilación anticipada y fomento del empleo.

1. Los trabajadores fijos afectados por este Convenio podrán acceder a la jubilación voluntaria incentivada con arreglo a la legislación vigente, teniendo en el caso de que puedan hacerlo, derecho a una cantidad económica que se negociará con el/la trabajador/a afectado/a según la edad y los años de servicios prestados a la Mancomunidad.
2. La Mancomunidad se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o la que en su caso proceda, a excepción de aquéllas que estén a extinguir.

CAPÍTULO IV RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 19. Normas generales.

1. Los trabajadores de la Mancomunidad de Municipios afectados por este Convenio, sólo serán remunerados por ésta según los conceptos y en las cuantías que se determinan en la legislación básica del Estado o Autonómica, este Convenio y la RPT que se acompaña al mismo.

Artículo 20. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos del personal afectado por este Convenio serán: Retribuciones Básicas y Retribuciones Complementarias. Sus cuantías serán las que para cada grupo y nivel se determine según convenio económico, tomándose como referencia lo contenido en el Convenio Laboral de los trabajadores de la Junta de Extremadura.

Las Retribuciones Básicas serán:

- a) Sueldo Base.
- b) Trienios.
- c) Pagas Extraordinarias.

Las Retribuciones Complementarias comprenderán:

- a) Complemento de nivel de destino.
- b) Complemento específico.
- c) Gratificaciones.

**Artículo 21. Trienios.**

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que se determine según convenio económico, tomándose como referencia lo contenido en el Convenio Laboral de los trabajadores de la Junta de Extremadura. Le serán reconocidos a todos/as los/as trabajadores/as cada tres años de permanencia en la Mancomunidad, con 3 años de contrato ininterrumpidos.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad completa, o la parte proporcional desde que se realizó el ingreso, y se devengarán en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha.

Artículo 23. Complemento de nivel de destino.

Cada puesto tendrá asignado su nivel correspondiente fijado expresamente en la RPT según al grupo al que pertenezca y la cuantía contemplada en el Convenio Colectivo del Personal laboral de la Junta de Extremadura.

Artículo 24. Complemento específico.

Cada puesto de trabajo tendrá fijado expresamente en la RPT y según lo contemplado en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Extremadura, un complemento específico general y en función del trabajo un complemento específico especial.

Artículo 25. Gratificaciones.

1. 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.
2. Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los órganos de representación del personal de la Mancomunidad, de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

Artículo 26. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio con arreglo a la legislación vigente. A tal efecto se determinan entre otros posibles conceptos legales los siguientes: dietas, gastos de desplazamiento, indemnización por traslado de residencia, indemnización por residencia eventual, indemnización por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas fuera de horario de trabajo.

Los gastos de desplazamiento con vehículo propio se abonarán según el importe oficialmente establecido y en caso de transporte público el importe del billete.



2. El tiempo de asistencia a las comisiones, juicios y reuniones prestadas a los distintos Ayuntamientos de la Mancomunidad y fuera de la jornada normal de trabajo, tendrá la consideración de trabajo efectivo del propio puesto de trabajo a los efectos de la debida protección laboral en caso de accidente, siempre y cuando haya nexo causal entre ambos.

Artículo 27. Cláusula de revisión salarial.

1. Las remuneraciones percibidas cada año experimentarán una variación según la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los/as Empleados/as Públicos.
2. La cantidad resultante, correspondiente al año completo o, en su caso, a la parte prorrateada, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 28. Incapacidad temporal I.T.

A partir del tercer día de no asistencia al trabajo por enfermedad o accidente laboral, se presentará el correspondiente parte de baja laboral y los sucesivos partes de confirmación semanal.

Los empleados de la Mancomunidad percibirán durante el periodo de incapacidad laboral transitoria el 100% de la totalidad de sus retribuciones cuando el motivo sea por accidente laboral y el 100% hasta un máximo de tres meses al año por enfermedad común; que se podrá ampliar por acuerdo de la Comisión Paritaria. A partir de los tres meses se pagará lo establecido en la ley.

CAPÍTULO V
FORMACIÓN

Artículo 29. Formación.

1. Los trabajadores de la Mancomunidad tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional.
2. La Mancomunidad directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, dando la oportuna publicidad de los mismos.
3. Previa solicitud, justificación y estudio por parte de la Comisión Paritaria, la Mancomunidad concederá a los trabajadores afiliados a un sindicato, permiso retribuido para asistir a cursos de formación sindical.
4. Durante el periodo de vigencia de este Convenio, la Mancomunidad se compromete a asegurar la participación de los representantes de los trabajadores, en todo lo que respecta al diseño, objetivos, selección de participantes, monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.
5. Todos los cursos de formación tendrán la debida publicidad de manera que la participación de los trabajadores, sea a la vez equitativa y adaptada a las necesidades de los puestos y objetivos de los cursos.



6. En caso de tenerse que seleccionar los participantes a un determinado curso de formación, el Presidente deberá tener presente, aparte de los baremos específicos del curso, los criterios de antigüedad, cursos realizados y relación del curso con el puesto de trabajo.
7. A la hora de proponer o tener que decidir sobre determinados cursos de formación, la Presidencia deberá marcar las prioridades atendiendo a las categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje.
8. La Mancomunidad se compromete a adoptar las siguientes medidas en materia de formación:
 - a) Concesión de permisos para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o carrera profesional en la Mancomunidad.
 - b) La asistencia a cursos presenciales fuera de la jornada laboral, siempre que estén relacionados con el puesto de trabajo; será computado como tiempo efectivo de trabajo, o bien será compensado con una libranza con el tiempo equivalente al del curso.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 30. Formulación del plan de seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo.

1. La Mancomunidad de Municipios y la Representación de los trabajadores son conscientes de la importancia que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, por lo que afecta a la integridad física y vida de los trabajadores, y por tanto a sus condiciones de trabajo en general.
2. En consecuencia y aparte del estricto cumplimiento de las leyes y normativa vigente sobre esta materia, la Mancomunidad y los representantes de los trabajadores consideran la prevención de riesgos laborales como un objetivo permanente y prioritario, por lo que llevarán a cabo un estudio para formular un plan de seguridad e higiene en el trabajo que conlleve:
 - La adopción de medidas técnicas de prevención colectivas o individuales, encaminadas a la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo, procurando la eliminación de riesgos en su origen.
 - La vigilancia y valoración de la salud de los trabajadores de la Mancomunidad, para fomentarla, mantenerla y conseguir la correcta adaptación a su trabajo.
 - El estudio y valoración ergonómica de las operaciones laborales, y puestos de trabajo, para la adaptación y adecuación del trabajador a su tarea.
 - La información y formación de los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como los medios y medidas a adoptar para su prevención, de acuerdo con la buena práctica del trabajo.
 - La planificación se hará dentro del marco de cada servicio contemplando el esquema organizativo, la programación de todos los medios, incluidos los económicos, así como los sistemas oportunos de control, siendo imprescindible la participación de los gestores y trabajadores.
3. La Comisión Paritaria tendrá competencias de estudio, análisis y propuestas relativas a:
 - a) Seguridad: espacio de trabajo, esfuerzos básicos y mentales y medios de trabajo.



- b) Higiene: vestuarios y servicios sanitarios, ruidos, ventilación, iluminación, temperatura y humedad, espacio físico del trabajo.
 - c) Sanidad: revisiones médicas y otros aspectos afines.
4. El personal afectado por este Convenio será sometido anualmente a un reconocimiento médico en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

Artículo 31. Vestuario.

1. La Mancomunidad dotará a los trabajadores afectados por este Convenio, del vestuario adecuado a las características del puesto de trabajo.
2. La Comisión Paritaria, una vez constituida, determinará con qué tipo de vestuario se deberá proveer a cada puesto de trabajo de manera y que como mínimo, se contemple el vestuario de invierno y de verano, a la vez que cumpla la normativa vigente sobre salud e higiene en el trabajo y Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 32. Secciones Sindicales.

El personal al servicio de la Mancomunidad de Municipios afectado por este Convenio y afiliado a un Sindicato, podrá constituir una Sección Sindical de conformidad con la ley.

Artículo 33. Delegados sindicales y crédito horario.

Las Secciones Sindicales podrán nombrar un Delegado Sindical, el cual dispondrá de horas para su actividad sindical marcadas en la legislación vigente.

Artículo 34. Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.

Los representantes de las Secciones Sindicales, y éstas a su vez, tendrán las siguientes funciones y derechos:

- a) Recoger las reivindicaciones económicas, sociales y laborales del personal y plantearlas ante la Mancomunidad.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical y de los afiliados de la misma, y servir de instrumento de comunicación entre aquéllas y la Mancomunidad.
- c) Ser informados y oídos por la Mancomunidad, con carácter previo, sobre todas aquellas materias de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores y trabajadoras, sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato, y, en general, sobre todos los proyectos o acciones empresariales que puedan afectar a los intereses de los trabajadores.
- d) Asistir a las reuniones de los órganos de representación, así como a cualquier tipo de comisión en la que estén representadas las Centrales Sindicales.



- e) Tener acceso a la información y documentación que la Mancomunidad ponga a disposición de los órganos de representación de los trabajadores.
- f) La Mancomunidad procurará habilitar a cada Sección Sindical que se pueda constituir, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones previa petición al efecto.
- g) Podrán difundir libremente publicaciones e información de carácter sindical para lo cual la Mancomunidad habilitará unos tableros de anuncio al efecto en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio de la misma.
- h) Se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales material de oficina, así como acceso a la fotocopidora, a la vez que la Mancomunidad facilitará un local digno para la realización de asambleas.
- i) Todas aquellas que les permitan y sean reconocidas por las leyes y normativas vigentes.

Artículo 35. De los órganos de representación.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y la de Órganos de Representación, el Delegado de Personal tendrá los siguientes derechos:

- a) El uso del crédito horario que le corresponda, deberá ponerse en conocimiento de la Presidencia de la Mancomunidad, a ser posible con una antelación mínima de 24 horas.
- b) El Delegado de Personal, así como los Delegados de las Secciones Sindicales de una misma Central Sindical, podrán acordar entre ellos la acumulación de horas sindicales.
- c) Las Centrales y Secciones Sindicales controlarán el mejor uso y ejercicio del tiempo sindical por sus miembros.
- d) No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Mancomunidad.
- e) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas, al calendario laboral, contratos y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 36. Fondos de ayuda a los sindicatos.

Cada sindicato con representación en la Mancomunidad percibirá anualmente de la misma, una gratificación de trescientos euros (300 euros).

CAPÍTULO VIII

DERECHOS Y DEBERES

Artículo 37. Derechos y deberes.

Los trabajadores al servicio de la Mancomunidad de Municipios afectados por este Convenio se someten a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

**Artículo 38. Permisos y licencias.**

1. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a permisos y licencias retribuidos por:

- a) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco cuando se produzca en distinta localidad a la de residencia.

Quando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día cuando se produzca en la misma localidad y de dos cuando sea en distinta localidad a la de residencia.

Se considera localidad de residencia el ámbito de la Mancomunidad para los/as Trabajadores/as que residen en ella.

- b) Práctica de la interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la ley, el cónyuge tendrá derecho a 2 días sin contar sábados, domingos y festivos, ampliables en 1 día más en el caso de que el hecho sea fuera del ámbito de la Mancomunidad. Si la causa diere lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre, el trabajador tendrá derecho a una ampliación de 2 días laborales.
- c) Traslado de domicilio habitual, 2 día sin cambio de residencia; 3 con cambio de residencia a otra localidad.
- d) Matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, 1 día laborable si el hecho ocurriese dentro de la provincia, y 2 días si el hecho tuviera lugar fuera de ella.
- e) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- f) Asistencia a congresos o reuniones de carácter público, social o sindical de los que se forme parte con la debida justificación, y siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas, el tiempo imprescindible que duren los mismos.
- g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, los días de celebración de las mismas previa justificación de la convocatoria.
- h) Necesidades de asesoramiento e información del trabajador o trabajadora por parte de un sindicato, 1 día al año.
- i) Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal se atenderá a los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo, con la debida justificación.
- k) Hasta 9 días laborales de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los supuestos anteriores. Las solicitudes para el disfrute de estos días serán cursadas ante la oficina de personal, con una antelación mínima de 48 horas excepto en casos extraordinarios, acusándose recibo de la misma. La Mancomunidad está obligada salvo



causa especial, a conceder dichos días cuando se soliciten. En caso de denegación deberá notificarlo en las siguientes 24 horas. En ningún caso estos días podrán ser acumulados a las vacaciones anuales y no se podrán solicitar más de tres días al mes, ni acumular más de tres días.

No incluido los supuestos anteriores, incluyéndose los días por año de servicios prestados.

- l) Por matrimonio propio, inscripción en el Registro Oficial de Parejas o convivencia estable, 15 días naturales pudiendo ser acumulables a los meses de vacaciones.
- m) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, 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 de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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

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

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.



En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

- n) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. 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 otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se



ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. El empleado o empleada públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

- o) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de esta disminución de jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción.
- p) Permiso de Paternidad: a los/as trabajadores/as de la Mancomunidad en lo que a este permiso se refiere les acogerá lo legalmente establecido en la legislación laboral vigente.
- q) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

3. Los trabajadores de la Mancomunidad afectados por este Convenio que tengan una antigüedad mínima de tres años, tendrán también la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida de dos meses, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

Estas licencias no podrán ser solicitadas nuevamente hasta que hayan transcurrido dos años desde la finalización de la anterior.

Artículo 39. Excedencias.

- 1) Excedencia voluntaria por prestación de servicio en el sector Público.

Procederá declarar de oficio o a instancia de parte en situación de excedencia voluntaria a los Empleados Públicos, cuando se encuentren en servicio activo en cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubieran 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.

Los Empleados Públicos podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese de ella, deberán solicitar el reingreso al servicio activo, en el plazo máximo de 30 días, declarándose, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.



Dicho reingreso se producirá en todo caso con ocasión de puesto vacante con dotación presupuestaria, permanecerán en situación de excedencia voluntaria al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 46, así como en el artículo 29.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

2) Excedencia voluntaria por interés particular.

- a) La situación de excedencia voluntaria por interés particular se declara a petición de los Empleados Públicos o de oficio en los supuestos establecidos reglamentariamente.
- b) Para solicitar la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular será preciso haber prestado servicio efectivo en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un año inmediatamente anterior a la solicitud.
- c) Cada periodo de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el Empleado Público acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince.
- d) En las resoluciones por las que se declare esta situación se expresará el plazo máximo de duración de la misma. La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportará la pérdida de la condición de Empleado Público.
- e) La concesión de esta excedencia quedará, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse a solicitud del Empleado Público cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario.
- f) La solicitud de reingreso al servicio activo condicionada a puesto concreto no interrumpirá el cómputo del plazo máximo de duración de la misma.

3) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

- g) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince a los Empleados Públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como Personal Laboral, en cualquier Administración Pública, Organismo Autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.
- h) Antes de finalizar el periodo de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.
 - La situación de excedencia voluntaria regulada en los dos apartados anteriores no produce en ningún caso reserva del puesto de trabajo y los Empleados Públicos que se encuentren en la misma no devengarán retribuciones. No les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de promoción, trienios, derechos pasivos.
 - El reingreso al servicio activo procedente de esta situación se producirá con ocasión de vacante presupuestaria. En tanto se produzca la vacante de su puesto, el



empleado público con excedencia voluntaria podrá optar por ocupar un puesto de inferior categoría.

4) Excedencia para atender el cuidado de familiar y de hijos/as.

- i) Los Empleados Públicos tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de familiar a su cargo hasta el 2.º grado, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, y para atender el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los/as sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores de la Mancomunidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Mancomunidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efecto de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.
- j) Si antes de la finalización del periodo de excedencia por cuidado de hijo/a no solicita el reingreso activo, el Personal será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

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

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado por el presente Convenio, será el mismo que se aplique a los funcionarios, y se regirá por lo dispuesto en la Ley de Bases del Régimen Local, Texto Refundido, Real Decreto 33/1986 y Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Públicos, y en su caso por la legislación de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Las personas ligadas a los trabajadores afectados por este Convenio, por una relación de afectividad de forma permanente, tendrán a todos los efectos la misma consideración que los cónyuges, debiendo ser acreditado este extremo mediante certificación del registro correspondiente. Salvo en aquellos casos en que la Autoridad competente acredite esta condición aunque el periodo de tiempo sea inferior.

Segunda. Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores afectados por este Convenio, ha de entenderse referido también a los parientes de afinidad y siempre según el siguiente cuadro:



GRADO 1.º	GRADO 2.º	GRADO 3.º	GRADO 4.º
Padre-Madre	Abuelos	Bisabuelos	Primos
Hijo-Hija	Hermanos	Tíos	
Yerno-Nuera	Nietos	Sobrinos	
Suegros	Cuñados	Biznietos	

Tercera. Se entenderá por discapacitado 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 la modifique o sustituya, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Cuarta. Las cuantías previstas en los Capítulos III y VII, referentes a Derechos y Mejoras Sociales y al fondo de ayuda a los sindicatos, se incrementarán durante la vigencia de este Acuerdo según el IPC real de los años sucesivos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La Mancomunidad de Municipios se compromete a presupuestar anualmente las cuantías necesarias para atender los desajustes salariales fruto de la catalogación de puestos de trabajo y la relación de dichos puestos de trabajo. En ningún caso estas cuantías presupuestarias afectarán a lo establecido en la disposición adicional cuarta.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

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