



*RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio por el que se regulan las relaciones de trabajo de los empleados públicos de la Mancomunidad Integral Sierra de Montánchez", suscrito el 10 de julio de 2013. (2013062004)*

Visto el texto del "Convenio por el que se regulan las relaciones de trabajo de los empleados públicos de la Mancomunidad Integral Sierra de Montánchez" (código de convenio 10100092012013), que fue suscrito con fecha 10 de julio de 2013, de una parte, por representantes de la Mancomunidad, y de otra, por los miembros del comité de empresa (en representación de los trabajadores afectados) y ratificado por el Pleno de la Mancomunidad en sesión celebrada el 22 de julio de 2013.

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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Mérida, a 28 de octubre de 2013.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS



**CONVENIO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE LA MANCOMUNIDAD INTEGRAL SIERRA DE MONTANCHEZ.**

**CAPÍTULO I**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. Objeto.**

1. El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la Mancomunidad Integral “Sierra de Montanech” y sus empleados públicos.
2. El presente convenio se firma entre la Mancomunidad Integral “Sierra de Montanech” y su Comité de Empresa asesorado por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a los empleados públicos de la Mancomunidad Integral “Sierra de Montanech” y sus Organismos dependientes.
2. Las normas contenidas en el presente convenio igualmente serán de aplicación a todos los trabajadores contratados al amparo de subvenciones o programas financiados por cualquier Administración Pública (Unión Europea, Estado, Comunidad Autónoma, Diputación Provincial o Entidades Locales), en todo lo que no se oponga o contradiga a la normativa o condiciones impuestas por la administración que lo financie.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

1. El presente convenio, una vez aprobado por el Pleno de la Mancomunidad Integral “Sierra de Montanech” entrará en vigor y surtirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín o Diario Oficial que legalmente corresponda y estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2016.

**Artículo 4. Ámbito territorial.**

1. El presente convenio será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Mancomunidad Integral “Sierra de Montanech”.



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

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento del presente convenio, integrada por igual número de representantes de la Mancomunidad Integral “Sierra de Montanchez y de las Organizaciones Sindicales con representación en la Mancomunidad. En los treinta días naturales siguientes a la firma del presente convenio se reunirá dicha Comisión Paritaria para nombrar Presidente, Secretario y establecer el Reglamento de Funcionamiento.

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

- Interpretación y seguimiento del convenio.
- Conciliación en los problemas o cuestiones que por las partes, en supuestos previstos en el convenio, puedan ser sometidos a debate por no acuerdo de interpretación del mismo.

3. La Comisión Paritaria se reunirá:

- Con carácter extraordinario a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de 15 días naturales posteriores a la petición.
- Con carácter ordinario una vez al año, siendo convocada por el Presidente y el Secretario de la misma, asignando el orden del día en la convocatoria.

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

#### **Artículo 6. Vinculación de 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 de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el convenio resultará ineficaz en los capítulos, artículos y apartados que se vean afectados. Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del convenio, o la importancia del precepto anulado así lo requiere, se revisará en su totalidad en un plazo de seis meses.

#### **Artículo 7. Naturaleza y efectos.**

1. El presente convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y su contenido obliga a la Mancomunidad Integral “Sierra de Montanchez y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, durante su vigencia.

#### **Artículo 8. Denuncia y prórroga del Convenio.**

1. La denuncia se efectuará por escrito a la otra parte con dos meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.



2. Denunciado el convenio, éste se mantendrá en vigor en todo su contenido hasta la firma de uno que lo sustituya aprobado y publicado.

3. En tanto no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado en todo su contenido anualmente.

## **CAPÍTULO II**

### **RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 9. Principios generales.**

1. La organización práctica del trabajo cuya iniciativa corresponde a la Mancomunidad, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, se realizará mediante la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores, resolviéndose en caso de disconformidad por la autoridad laboral competente.

#### **Artículo 10. Relación de puestos de trabajo y organigrama.**

1. La plantilla de los trabajadores 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 estudiada con los representantes de los trabajadores. Si bien los derechos económicos se plantearán de manera individualizada con cada servicio y área.

2. A estos efectos se establecen los siguientes grupos profesionales, en aquellos casos donde no exista definición por convenios administrativos.

- Grupo A1: Titulados Superiores.
- Grupo A2: Titulados de Grado Medio.
- Grupo C1: Titulados de BUP, FP 2º grado o equivalentes.
- Grupo C2: FP 1º grado, Graduado Escolar o equivalente.
- AP: Agrupación Profesional sin requisito de titulación

3. La plantilla de Trabajadores 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. Sobre la creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la Plantilla de los trabajadores, se informará a los Representantes de los trabajadores y se tratará en la siguiente sesión de la Comisión Paritaria, analizando cada caso cuando sea posible.



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 11. Provisión de puestos de trabajo.**

1. **TRASLADOS:** Las plazas o puestos de nueva creación y vacantes producidas, previa a su oferta de nuevo ingreso o a la de promoción interna, serán ofertados en un concurso de traslado en los siguientes términos: Todas las plazas vacantes y de nueva creación, serán ofrecidas a concurso de traslados en los que podrán participar todos los trabajadores de la Mancomunidad que cumplan los requisitos de la convocatoria, que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de dos años, bien sea desde su ingreso o desde la fecha de publicación de la resolución del último concurso en el que hayan participado y obtenido plaza, pudiendo optar a una o varias plazas de la misma categoría. La provisión se realizará mediante concurso de méritos debidamente baremados, teniendo en cuenta la formación acreditada, y prioritariamente la antigüedad. Una vez transcurrido el periodo de presentación de instancias las solicitudes presentadas serán vinculantes para el peticionario. Los destinos adjudicados que serán definitivos y con la consideración de puestos de trabajo, serán irrenunciables salvo que antes de finalizar el plazo para incorporarse se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública. Si por el número de vacantes producida fuese necesario, podrá celebrarse más de un concurso de traslado durante el mismo año, siempre a criterio de la Comisión Paritaria.

2. **PROMOCIÓN INTERNA:** Las plazas vacantes reservadas a promoción interna se ofertarán a turno de promoción interna en el que podrán participar los trabajadores que hayan pertenecido a esta Mancomunidad un mínimo de dos años. En todo caso será necesario demostrar la adecuación profesional mediante concurso-oposición. La Mancomunidad facilitará el acceso a cursos para la preparación de las pruebas de acceso según los criterios que se establezcan. Podrán suprimirse algunas de las materias o pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados en convocatorias anteriores.

3. **INGRESOS:** Toda selección de personal de nuevo ingreso debe realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición libre o excepcionalmente concurso. 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. En todos los tribunales y órganos de selección de personal estarán presentes con voz y sin voto, un representante de cada Sindicato con representación en la Mancomunidad. La Mancomunidad informará puntualmente a los representantes sindicales de la



composición de los tribunales de las pruebas de acceso, lugar, fecha y hora de la celebración. En las ofertas de puestos de trabajo, 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.

4. PERMUTA: A solicitud del interesado, podrán autorizarse permutas de puestos siempre que sean de la misma categoría profesional y naturaleza funcional, retributiva y categoría idéntica, pudiéndose ampliar a otras administraciones, siempre que estén de acuerdo las propias administraciones y los trabajadores.

5. Se mantendrán en sus puestos con carácter general, todos aquellos trabajadores cuyo puesto se prolongue en el tiempo, siempre y cuando las bases reguladoras de la subvención no lo impidan.

#### **Artículo 12. Ampliación de plantilla.**

1. Siempre que un servicio y en una categoría determinada se superen las 80 horas extraordinarias al año, la Mancomunidad estará obligada a realizar un estudio y si procede, a ampliar la plantilla. Para estas actuaciones se tendrá en cuenta, aparte de la legislación vigente, lo estipulado en este convenio en cuanto a participación e información de los representantes sindicales en la Mancomunidad.

#### **Artículo 13. Jornada laboral y horarios.**

1. Jornada de trabajo: La jornada laboral básica será de 37,5 horas semanales, que será pactada por la Comisión Paritaria en función de los objetivos y condiciones con los diferentes servicios y áreas. El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos.

Se establece la negociación de horarios y jornada individualizada para cada servicio y área por la disparidad de objetivos.

Iniciado el servicio el tiempo utilizado para desplazamientos por razones de servicio se contabilizará como tiempo de jornada laboral a todos los efectos.

El horario habitual es de Lunes a Viernes en horario de mañana salvo para los trabajos que no sea posible aplicar este horario por sus funciones que se negociará en Comisión Paritaria.



2. Descanso diario: Los trabajadores disfrutarán de un periodo máximo de descanso de 30 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 imperiosa necesidad de realizar trabajos urgentes o imprevistos.

De mutuo acuerdo por ambas partes las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempos de descanso incrementados en el doble de la hora normal, acumulándose en días completos.

4. Jornada irregular: Se prevé una jornada irregular para trabajos previstos fuera del horario habitual, que será compensado igual que las horas extraordinarias.

#### **Artículo 14. Vacaciones anuales.**

Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 7 días hábiles por año natural.

Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros periodos.

El calendario de vacaciones deberá estar configurado el 31 de marzo.



Los empleados públicos podrán solicitar la modificación de las vacaciones según el calendario con una antelación mínima de 15 días, según las necesidades del servicio.

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que corresponda, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de doce meses a partir del final del año en que se haya originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permisos de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que corresponda, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

#### **Artículo 15. Fiestas.**

1. Serán días festivos a todos los efectos el 24 y el 31 de diciembre.
2. Y los dos días siguientes: el Lunes de Pascua y la fiesta local correspondiente a la Feria de San Fernando de Cáceres o el 7 ó 9 de septiembre según acuerdo anual de la Comisión Paritaria.





### **CAPÍTULO III**

#### **DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES**

##### **Artículo 16. Asistencia jurídica y responsabilidad civil**

a/ Este apartado estará sujeto a decisión de desarrollarlo según acuerdo de la Comisión Paritaria .

b/ La Mancomunidad garantizará la asistencia jurídica mediante el Servicio de asistencia jurídica de la Excmo .Diputación de Cáceres, a los trabajadores que la soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.

##### **Artículo 17. Anticipos reintegrables.**

1. Podrán ser beneficiarios de anticipos reintegrables todos los trabajadores en situación de activo durante el periodo de amortización del mismo, pudiendo solicitarse durante todo el año natural, en las siguientes cantidades a devolver en doce meses: Hasta 2.500€ los trabajadores a jornada completa y hasta 1.500€ los trabajadores a media jornada.

2. No podrá concederse un nuevo anticipo reintegrable mientras no se tengan liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad y no haya transcurrido un periodo mínimo de seis meses entre la cancelación de un anticipo y la solicitud de otro.

3. Los anticipos reintegrables podrán concederse cuando venga justificada su petición.

4. La contestación al interesado se hará en un plazo máximo de 15 días siguientes a la entrada en registro de la solicitud.

##### **Artículo 18. Jubilación anticipada y fomento del empleo.**

Los trabajadores afectados por este Convenio, podrán acceder a la jubilación voluntaria en los términos que marca la legislación vigente.

### **CAPÍTULO IV**

#### **RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES**

##### **Artículo 19. Normas generales.**

Los trabajadores de la Mancomunidad afectados por este Convenio, serán remunerados según los conceptos y las cuantías contemplados en el mismo.

**Artículo 20. Conceptos retributivos.**

Los conceptos retributivos del personal afectado por este Convenio serán: Retribuciones básicas y Retribuciones complementarias las cuales se abonarán, antes del décimo día laborable del mes siguiente.

Son retribuciones básicas:

- a) Sueldo base.
- b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

Se podrán contemplar en los diferentes convenios económicos retribuciones complementarias:

- a) Complemento específico.
- b) Gratificaciones.
- c) Etc.

**Artículo 21. Trienios.**

Se reconocerá a todos los trabajadores, con carácter retroactivo, con cada tres años de permanencia ininterrumpida en la Mancomunidad cuyo abono queda sujeto a disponibilidad. Se reconocen sin asignación económica hasta acuerdo del Pleno y estudio por la Comisión paritaria. Mientras no haya consignación económica se compensarán en días de vacaciones, y sin que puedan aplicarse al disfrute independiente de los 7 días previstos en el art. 14 de este Convenio y hasta un máximo de cuatro días, según el cuadrante siguiente:

- 1-2 trienios: 1 día.
- 3-4 trienios: 2 días.
- 5-6 trienios: 3 días
- 7 trienios y en adelante: 4 días.

**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; se devengarán en los meses de junio y diciembre, con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha. El ser abonadas en los meses indicados o prorratear su importe entre las pagas restantes será optativo de la voluntad del trabajador manifestada al inicio de su contratación o la firma de este convenio en su caso.

**Artículo 23. Indemnizaciones por razones del servicio.**

El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio mensualmente en los conceptos que marca el RD Decreto 287/2007, de 3 de agosto de la Consejería de Administración Pública y Hacienda de la Junta de Extremadura o norma que la sustituya, sobre indemnizaciones por razón del servicio y fuera del ámbito territorial de la Mancomunidad.

Gastos de manutención y de estancia. 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, salvo que en este caso estos gastos no sean sufragados por la entidad convocante. La justificación de estos gastos se realizará mediante justificante del órgano convocante.

Si se utiliza el vehículo particular se abonará el importe oficialmente reconocido en el RD Decreto 287/2007, de 3 de agosto de la Consejería de Administración Pública y Hacienda de la Junta de Extremadura. Si el desplazamiento se efectúa en líneas regulares de transporte aéreo, marítimo o terrestre se justificará mediante billete, pasaje, o tickets numerados. Si se utiliza taxi, concertado previamente se justificará mediante factura. Cuando el desplazamiento lleve aparejado otros gastos, tales como peaje de autopistas, parking o similares.

**Artículo 24. Cláusula de revisión salarial.**

La Mancomunidad se compromete a requerir la subida equivalente a una cuantía igual al porcentaje que exprese el IPC interanual elaborado por el INE en las cantidades solicitadas en cada convenios y subvenciones que se le conceda.

**Artículo 25. Incapacidad temporal.**

1. El personal público de la Mancomunidad y sus órganos dependientes, incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, así como el adscrito a los regímenes especiales de seguridad social del mutualismo administrativo, cuando se encuentren en incapacidad temporal por las causas determinantes de tal situación percibirá, como mejora voluntaria, los complementos previstos respectivamente en los artículos 6 y 7 del Decreto-Ley 2/2012, de 8 de octubre, de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas.



2. En la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes que se generen por hospitalización o intervención quirúrgica, aun cuando éstas tengan lugar en un momento posterior, siempre que correspondan a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo, así como por el padecimiento de enfermedad grave, entendiéndose por tal cualquiera de las recogidas en el Anexo I incorporado a este decreto, el complemento a percibir durante el tiempo de duración de la situación de incapacidad temporal lo será por la cuantía necesaria hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones.

El mismo trato se dispensará a la situación de incapacidad temporal por cualquier contingencia que afecte a las empleadas públicas en estado de gestación así como a las víctimas de violencia de género, cuya situación quede acreditada mediante resolución judicial que otorgue la orden de protección a su favor o, excepcionalmente, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Para la determinación de la intervención quirúrgica a la que se refiere el párrafo precedente, se considerará como tal la que derive de tratamientos que estén incluidos en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud.

Con objeto de que puedan, en su caso, ser incorporadas al Anexo a que hace mención el apartado anterior otras patologías que, pudiendo resultar inhabilitantes para el trabajo, revistan una especial gravedad, y para facilitar su revisión y actualización, se constituirá la Comisión paritaria. La Comisión se reunirá al menos una vez al año, o bien a propuesta de los órganos u organizaciones en ella representados, previa convocatoria de su presidencia. Con el criterio unánime de sus miembros formulará propuesta de revisión y actualización de las patologías que hayan de ser reflejadas en el Anexo I. La actualización del Anexo I será acordada en Comisión Paritaria, que habrá de ser publicada en el Diario Oficial de Extremadura.

3. En los términos previstos en la normativa reguladora de la Seguridad Social y a efectos del abono de los complementos referidos en el primer párrafo del apartado 1, si tras un periodo de actividad subsiguiente a un proceso de incapacidad temporal se produjera una recaída respecto a una misma patología con tratamientos médicos periódicos, no se iniciará un nuevo plazo, sino que se continuará el cómputo a partir del último día de baja del periodo de incapacidad anterior.



4. Cuando el inicio de la situación de incapacidad temporal tenga lugar en el mismo mes en que comience la relación de servicio, se garantizarán las retribuciones correspondientes al mes en que tenga lugar la baja por incapacidad temporal. El mismo tratamiento se dispensará cuando, en las relaciones de servicio ya iniciadas, tenga lugar cualquier cambio retributivo derivado de modificaciones en las circunstancias que concurren en dicha relación de servicio, que haya tenido lugar entre el primer día del mes anterior a la baja y el día de inicio de la situación de incapacidad temporal.

## **CAPÍTULO V**

### **FORMACIÓN**

#### **Artículo 26. 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. Para garantizar la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas, así como su reciclaje en su puesto de trabajo, la Mancomunidad promoverá la participación de sus trabajadores en acciones formativas, cursos, seminarios, jornadas, etc. organizadas, bien por ella misma, o por otras instituciones (Junta de Extremadura, Diputaciones Provinciales, Ayuntamientos, Sindicatos, etc.).

Los trabajadores de la Mancomunidad tendrán derecho a un máximo de 60 horas ordinarias de formación anuales, debiendo comunicar su participación al Presidente con antelación suficiente, siendo requisito su autorización y cuya denegación deberá ser motivada. Con carácter extraordinario se decidirán por la Comisión Paritaria más horas de formación. El tiempo de asistencia a los cursos, jornadas, seminarios, etc. se considerará como trabajo efectivo debiendo el trabajador acreditar su realización y vinculación con el puesto de trabajo.

3. Durante el periodo de vigencia de este Convenio, la Mancomunidad se compromete a asegurar la participación de la representación sindical, en todo lo que respecta al diseño, objetivos, selección de participantes, monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.

4. 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.

5. La Mancomunidad participará en planes de formación de otras Administraciones en que sea posible estar incluida.



## **CAPÍTULO VI**

### **SALUD LABORAL**

#### **Artículo 27. Prevención y salud laboral.**

La Mancomunidad, los representantes de los trabajadores y los trabajadores cumplirán estrictamente las leyes vigentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) y demás normativa que la desarrolla.

#### **Artículo 28. Coordinación de centros.**

La Mancomunidad se coordinará con los responsables de los distintos lugares de trabajo en los que los trabajadores realizan sus servicios, para garantizar su seguridad y salud.

#### **Artículo 29. Delegados de prevención.**

Los delegados de prevención de riesgos serán los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

#### **Artículo 30. Gestación.**

El puesto de trabajo de la empleada pública en gestación se adecuará a su condición según prescripción facultativa.

#### **Artículo 31. Uniformes de trabajo.**

La Mancomunidad proveerá gratuitamente al personal que por su trabajo las necesite, según se determine en los acuerdos por áreas y servicios, con inclusión en el Anexo correspondiente, debiendo emitir informe al respecto el Técnico en Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 32. Botiquín de primeros auxilios.**

En todos los centros de trabajo y vehículos de la Mancomunidad habrá como mínimo un Botiquín debidamente provisto.



## **CAPÍTULO VII**

### **DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 33. 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, los miembros del Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

- Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal tendrá derecho a crédito horario y a la creación de bolsas de crédito que deberá ponerse en conocimiento de la Presidencia de la Mancomunidad, siendo aconsejable con una antelación mínima de 48 horas.
- No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Mancomunidad.
- 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 previa petición a la Presidencia, cumpliéndose el deber de confidencialidad según la legislación aplicable.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DERECHOS Y DEBERES**

#### **Artículo 34. Derechos y deberes.**

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

#### **Artículo 35. Permisos y licencias (complementado en Anexo II).**

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

- a. Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave o ingreso hospitalario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.



Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave o ingreso hospitalario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

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

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

e. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.

f. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la empleada pública podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple .

g. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública o el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir un máximo de dos horas su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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





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

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta % 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.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan este permiso podrá disfrutarse por horas (82,5 h.), sin perjuicio de la regulación específica que pueda aprobarse respecto a su disfrute en determinados Servicios con características y horarios especiales.

j. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado, 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, la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita.

Igualmente para acompañar a los descendientes menores de 18 años y padres mayores de 65 años cuando según informe médico requieran acompañante. En casos de extrema gravedad o deficiencia severa no se tendrá en cuenta la edad, siendo debidamente justificados tales extremos.

k. Por asuntos particulares, tres días, que podrán disfrutarse con períodos de media jornada, al principio o final de la misma. Estos días no podrán ser acumulados con vacaciones u otros permisos o licencias. Las solicitudes para el disfrute de estos días serán cursadas ante la oficina de personal, con una antelación mínima de 48 horas.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización del Presidente y respetando siempre las necesidades del servicio.

Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.



Excepcionalmente y por causa justificada el Presidente podrá autorizar que se disfruten hasta el 30 de junio los días del año anterior, sin que en ningún caso puedan ser disfrutados con posterioridad a dicha fecha. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se pueden disfrutar de forma independiente-7 días hábiles por año natural-(no se acumularán por tanto a los demás días de vacaciones).

1. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas. Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido (no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas) o festividades laborales establecidas por la Comunidad Autónoma de Extremadura coincidan con sábado en dicho año.

m. Por matrimonio, quince días.

n. Con carácter excepcional podrán solicitarse otros permisos por causas justificadas, cuya concesión valorará la Presidencia de la Corporación a propuesta de la Comisión Paritaria, siempre que el empleado público haya agotado previamente los días de permiso por asuntos particulares.

### **Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.**

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a. 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 empleada pública 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 de descanso obligatorio para la madre, inmediatas posteriores al parto, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso 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 situación de 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 se determinen por la normativa aplicable,

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de Formación.

b. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

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 de servicio lo permitan, y en los términos que se determinen por la normativa aplicable.



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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción 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.

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.

c. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores el personal laboral que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la fecha de nacimiento del hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 (permiso por parto o maternidad) o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, si bien únicamente respecto a los trece días ininterrumpidos a que hace referencia el art. 48 bis mencionado aunque el permiso total de paternidad sea de quince días.

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



Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública: 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.

e. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de



aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicio en la Mancomunidad, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Otros permisos por conciliación.

1. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

2. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a 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 o social.

## **CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 36. Régimen disciplinario.**

#### **– FALTAS**

Las faltas cometidas por los empleados públicos en el ejercicio de sus funciones podrán ser: leves, graves y muy graves.

#### **– FALTAS LEVES**

- a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- b) La ligera incorrección con el público, los compañeros o los subordinados.
- c) Las faltas no repetidas de asistencia sin causa justificada.
- d) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.
- e) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos del servicio, siempre que no se causen graves perjuicios.
- f) El general el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuidos excusables.

#### **- FALTAS GRAVES.**

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.



- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores cuando los subordinados cometan faltas muy graves.
- e) Las graves desconsideraciones con los superiores, compañeros subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documento de los servicios
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando acusen perjuicios a la Administración o a los ciudadanos y constituyan falta muy grave.
- i) 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 provecho propio.
- j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no suponga mantenimiento de situación de incompatibilidad.
- k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- l) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- m) La grave perturbación del servicio.
- n) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.
- o) La grave falta de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- q) Las faltas de rendimiento evidente que afecten al normal funcionamiento de los servicios y no sean faltas muy graves.

• **FALTAS MUY GRAVES.**

Se considerarán como faltas graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto en el ejercicio de la Función Pública.
- b) 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.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia política utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.



- i) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- j) La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas a quienes lo tengan expresamente prohibido por la ley.

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

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

n) Haber sido sancionado por haber cometido tres faltas graves en el periodo de un año.

– SANCIONES.

Por razón de las faltas a que se refiere este convenio-acuerdo podrán imponerse las siguientes sanciones:

- Por faltas leves:

Apercibimiento.

- Por faltas graves:

Suspensión de funciones de 5 días a 5 meses.

- Por faltas muy graves:

Suspensión de funciones de 5 meses a tres años.

Separación del servicio

– PROCEDIMIENTO.

1. Las faltas leves prescribirán a los seis meses, las graves a los dos años y las muy graves a los tres años, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de haberse cometido y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año contadas desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado, que pueda instruirse en su caso.

2. En cualquier caso desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar hasta la resolución del mismo no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.





– CANCELACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte de una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de una falta grave y dos años para las muy graves.

**Artículo 37. Solución de conflictos laborales.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y a la dirección de la Mancomunidad, se someterán a los términos previstos en el ASECEX, a 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 de convenio colectivo 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.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidos por los arts. 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido servicio de mediación y arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la Mancomunidad, representantes de los trabajadores y trabajadores, a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

**Disposiciones adicionales.**

**Primera.** Cualquier mejora establecida por la normativa del Estado o de la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de Permisos y Vacaciones se negociará en la Comisión paritaria



**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 Titular/Cónyuge o Pareja

1º Padre/Madre Suegro/a Hijo/a Yerno/Nuera

2º Abuelo/a Hermano/a Cuñado/a Nieto/a

3º Bisabuelo/a Tío/a Sobrino/a Biznieto/a

4º Primo /a

**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 lo modifique o sustituya, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

**Cuarta.** Los representantes de los trabajadores y la Mancomunidad negociarán los fondos adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia del presente Convenio.

**Quinta.** Las partes se comprometen a negociar las tablas salariales en un plazo de seis meses.

#### **Disposición derogatoria**

Quedan derogados cuantos acuerdos, o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a los establecidos en el presente Convenio.

#### **Disposición final**

Este Convenio estará vigente desde la fecha de su formalización y publicación.

Este Convenio Colectivo se firma en Torre de Santa María a 10 de Julio de 2013, siendo los intervinientes: Por parte de la Mancomunidad integral "Sierra de Montánchez"

Presidente de la Mancomunidad,

Fdo.:D. Salvador de Isidro Regodón,

Vicepresidente Primero,

Fdo.: D. Óscar Solís Merino



Vicepresidente Segundo,

Fdo.:D. Alfonso Búrdalo Ávila ,

Por parte del Comité de Empresa de la Mancomunidad,

D<sup>a</sup> Eva María Muñoz García (la Presidenta). En representación de UGT.

Fdo.:

D. Roberto Borrachero Grados (el Secretario).En representación de UGT.

Fdo.:

D<sup>a</sup> Alicia Toro Jiménez.En representación de CC.OO.

Fdo.:

Secretario de la Mancomunidad, D. José Enrique Candela Talavero

Fdo.

## ANEXO I

Enfermedades y lesiones graves que, durante la situación de incapacidad temporal, dan lugar a la aplicación de un complemento por la cuantía necesaria hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones.

### ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:

- Infecciones por salmonella (infección o intoxicación alimentaria por Salmonella).
- Infecciones intestinales Escherichia coli.
- Tuberculosis.
- Brucelosis (fiebre de Malta).
- Erisipela.
- Tétanos.
- Septicemia.
- Gangrena gaseosa (Edema maligno).
- Infección por virus de la inmunodeficiencia humana (VIH).
- Infecciones por virus lentos y enfermedades crónicas del SNC (Enfermedad de Jakob-Creutzfeldt, Encefalopatía espongiiforme subaguda, Panencefalitis esclerosante subaguda, Encefalitis, Leucoencefalitis esclerosante de Van Bogaert, Leucoencefalopatía multifocal progresiva).
- Meningitis enterovírica (meningitis abacteriana, aséptica, vírica).
- Herpes zóster.
- Hepatitis vírica.
- Mononucleosis infecciosa.
- Sarcoidosis.

### ENFERMEDADES ENDOCRINAS, DE LA NUTRICIÓN Y METABÓLICAS Y TRASTORNOS DE LA INMUNIDAD:

- Bocio difuso tóxico. Enfermedad de Basedow. Enfermedad de Graves.
- Complicaciones Diabetes Mellitus.

### NEOPLASIAS MALIGNAS.

### ENFERMEDADES DE LA SANGRE Y DE LOS ÓRGANOS HEMATOPOYETICOS:

- Anemia aplásica y otros síndromes de insuficiencia medular.

### TRASTORNOS MENTALES:

- Demencias: Demencia vascular. Demencia por infarto múltiple o psicosis:

- Trastornos esquizofrénicos, Trastorno esquizofreniforme y Psicosis esquizoafectiva.
- Trastorno maniaco, episodio recurrente, Leve, Moderado o Grave, con o sin comportamiento psicótico.
- Trastorno depresivo mayor, episodio recurrente, Leve, Moderado o Grave, con o sin comportamiento psicótico.
- Trastorno bipolar I, episodio más reciente (o actual) mixto, Leve, Moderado o Grave, con o sin comportamiento psicótico.

#### ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO Y DE LOS ÓRGANOS DE LOS SENTIDOS:

- Enfermedad de Parkinson y Parkinsonismo secundario.
- Enfermedad de las células del asta anterior:
  - Atrofia muscular espinal.
  - Esclerosis lateral amiotrófica.
  - Atrofia muscular progresiva.
  - Parálisis bulbar progresiva.
  - Parálisis seudobulbar.
  - Esclerosis lateral primaria.
- Esclerosis múltiple.
- Otras enfermedades desmielinizantes del SNC:
  - Neuromielitis óptica.
  - Encefalitis periaxial concéntrica o difusa.
  - Mielitis aguda.
  - Otras enfermedades desmielinizantes del sistema nervioso central.
- Desprendimiento y defectos de la retina:
  - Desprendimiento de la retina con /sin defecto retiniano.
  - Retinosquiasis y quistes retinianos.
  - Defectos retinianos sin desprendimiento.
  - Otras formas de desprendimiento retiniano.
  - Desprendimiento retiniano no especificado.
- La migraña

#### ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO:

- Cardiopatía isquémica:
  - Infarto agudo de miocardio.
  - Otras formas agudas y subagudas de cardiopatía isquémica (Síndrome postinfarto de miocardio, Angina inestable, Angina preinfarto).
  - Infarto de miocardio antiguo.
  - Angina de pecho.
  - Otras formas de cardiopatía isquémica crónica.

- Insuficiencia cardíaca.
- Enfermedad cerebrovascular:

- Hemorragia subaracnoidea (Hemorragia meníngea, Ruptura de aneurisma cerebral).
- Hemorragia intracerebral: Hemorragia o ruptura vaso sanguíneo en cerebro.
- Otra hemorragia intracraneal y hemorragia intracraneal no especificada.
- Oclusión y estenosis de las arterias precerebrales.
- Oclusión de arterias cerebrales.
- Isquemia cerebral transitoria.
- Endocarditis bacteriana aguda y subaguda.

#### ENFERMEDADES DEL APARATO RESPIRATORIO:

- Bronquitis Obstructiva Crónica.
- Enfisema.
- Asma obstructiva crónica.
- Neumonía neumocócica.

#### ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO:

- Enteritis regional (enfermedad de Crohn y enteritis granulomatosa).
- Colitis ulcerosa:
  - Enterocolitis ulcerativa (crónica).
  - Ileocolitis ulcerativa (crónica).
  - Proctitis ulcerativa (crónica).
  - Proctosigmoiditis ulcerativa (crónica).
  - Seudopoliposis de colon.
  - Colitis ulcerativa colon izquierdo (crónica).
- Absceso hepático y secuelas de enfermedad hepática crónica:
  - Absceso hepático.
  - Piemia portal, Flebitis de vena portal, Pileflebitis, Piletromboflebitis, Tromboflebitis portal.
  - Encefalopatía hepática, Coma hepático, Encefalopatía porto-sistémica, Intoxicación hepato-cerebral.
  - Hipertensión portal.
  - Síndrome hepatorenal.
- Malabsorción intestinal.

#### ENFERMEDADES DEL APARATO GENITOURINARIO:

- Fallo renal agudo (insuficiencia renal aguda).
- Nefropatía crónica, estadio IV (grave).
- Enfermedad renal crónica, estadio V, que requiere diálisis crónica.
- Pielonefritis aguda.



COMPLICACIONES DEL EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO:

- Complicaciones del embarazo, parto y puerperio.

ENFERMEDADES DE LA PIEL Y DEL TEJIDO SUBCUTÁNEO:

- Dermatitis ampollosas.
- Lupus eritematoso.

ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO-MIOARTICULAR Y TEJIDO CONECTIVO:

- Artritis reumatoide.
- Espondilitis anquilosante y otras espondilitis inflamatorias. Espondilitis reumatoide. Enteso patía vertebral, Sacroileítis, Inflamación de la articulación sacro-ilíaca.
- Desplazamiento disco intervertebral.
- Osteomielitis aguda.
- Artropatía asociada con infecciones.
- Fibromialgía.

LESIONES:

- Fracturas cerradas/abiertas.
- Quemaduras a partir de segundo grado, incluido éste.



Imprimir formulario | Enviar por correo electrónico

MANCOMUNIDAD INTEGRAL SIERRA DE MONTANCHEZ
TORRE DE SANTA MARIA
SOLICITUD DE PERMISOS Y VACACIONES

Apellidos y Nombre: \_\_\_\_\_ NIF: \_\_\_\_\_

Categoría profesional: \_\_\_\_\_ Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_

TIPO DE PERMISO SOLICITADO:

- Checkboxes for various leave types: Vacaciones (22 días hábiles), Fallecimiento de familiar, Horas sindicales, Exámenes prenatales y preparación al parto, Hospitalización hijos prematuros, Libre disposición / Asuntos particulares, Nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, Asistencia consulta médica propia, Compensación horas, Accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiar, Traslado de domicilio, Exámenes, Lactancia, Cumplimiento de deber inexcusable, Matrimonio / Unión de hecho, Paternidad, Cuidado de hijo menor con enfermedad grave, Formación. Indicar curso: \_\_\_\_\_, Otros: \_\_\_\_\_

ACLARACIONES:

Blank lines for clarifications.

PERIODO SOLICITADO: Desde \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Total días: \_\_\_\_

Form with two columns: 'Lugar, fecha y firma del solicitante' and 'Responsable o jefe del servicio'. Includes fields for date, signature, and 'Favorable/Desfavorable' checkboxes.

Form for 'El Presidente' with checkboxes for 'AUTORIZAR', 'DEBERÁ JUSTIFICAR', and 'NO AUTORIZAR'. Includes a 'Motivo:' field and a signature line.

DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR:

- List of required documents: Permiso por nacimiento de hijo o adopción, Exámenes, Permiso por matrimonio o pareja de hecho, Enfermedad familiar grave, Fallecimiento de familiar, Elección de cargo político y deber inexcusable cargo político, Formación.

NOTA: Será denegada toda solicitud de permiso que no haya sido remitida, al menos, con 48 horas (hábiles) de antelación (salvo en aquellos tipos de permiso en que no sea posible determinar la fecha o casos de fuerza mayor). Todos los permisos deberán justificarse en el plazo máximo de 72 horas siguientes a su disfrute.





## ACLARACIONES SOBRE PERMISOS Y LICENCIAS

<u>TIPO DE PERMISO</u>	<u>DURACIÓN</u>	<u>ACLARACIONES</u>	<u>OBSERVACIONES</u>
Vacaciones	22 días hábiles al año. Se podrán solicitar 7 días para su disfrute como de asuntos propios	Se solicitarán antes fin del mes de abril del año en curso y preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre	Se pueden disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente
Accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiar 1º grado	3 días hábiles en la localidad y 5 días hábiles en distinta localidad		
Accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiar 2º grado	2 días hábiles en la localidad y 4 días hábiles en distinta localidad		
Fallecimiento de familiar 1º grado de consaguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho.	3 días hábiles en la localidad y 5 días hábiles en distinta localidad		
Fallecimiento de familiar 2º grado de consaguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho.	2 días hábiles en la localidad y 4 días hábiles en distinta localidad		
Traslado de domicilio sin cambio de residencia	1 día.		
Exámenes finales	Día de la celebración		
Lactancia	1 hora de ausencia del trabajo, pudiendo dividirse en dos fracciones	Se puede solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por permiso acumulado en jornadas completas	Hijo menor de 12 meses.
Hospitalización hijos prematuros a continuación del parto	2 horas diarias mientras dure el ingreso		
Cumplimiento de deber inexcusable	El tiempo necesario	Visitas médicas o rehabilitación propias o de familiar que requiera acompañamiento.	Se estudiará en cada caso el carácter de inexcusabilidad
Libre Disposición / Asuntos particulares.	3 días por año.	Por escrito desde el 01 de enero del año en curso hasta al 15 de enero del año siguiente.	Supeditado a necesidades del servicio
Matrimonio	15 días naturales		
Permiso por parto, adopción o acogimiento	16 semanas ininterrumpidas.	Se ampliará en dos semanas más en supuesto de incapacidad y por cada hijo a partir del segundo.	
Permiso de paternidad	15 días naturales	A disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, decisión administrativa o judicial de acogimiento	
Cuidado hijo menor con enfermedad grave	Durante la hospitalización y tratamiento continuado	Al menos, reducción de 50% jornada	Necesidad de cuidado directo