



## **III OTRAS RESOLUCIONES**

### **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del III Convenio Colectivo de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón. (2018061883)*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón (código de convenio 10001122012007), que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 2018, de una parte, por los representantes de la Mancomunidad, y de otra, por la Delegada de Personal de los trabajadores, y ratificado por el Pleno de la Mancomunidad en sesión celebrada el 4 de junio de 2018.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el 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, 18 de julio de 2018.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



III CONVENIO COLECTIVO DE LA MANCOMUNIDAD  
INTEGRAL DE MUNICIPIOS VALLE DEL ALAGÓN

CAPÍTULO I  
OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 1. Objeto.**

El presente convenio colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón y los/as trabajadores/as a su servicio, Incluso el personal que esté a cargo de la Mancomunidad en los programas o proyectos formativos.

**Artículo 2. Partes que conciertan el convenio colectivo.**

Este convenio colectivo ha sido negociado y se firma por los/as Representantes de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón y los/as Representantes legales de los/as Trabajadores/as.

**Artículo 3. Ámbito personal, funcional y territorial.**

1. Las normas contenidas en el presente convenio colectivo son de aplicación a todo el personal vinculado a la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón por relación laboral, independientemente del lugar, departamento o servicio en el que los/as trabajadores/as realicen sus funciones.
2. Todo el territorio de los Municipios que integran la Mancomunidad, siendo éstos: Aceituna, Aldehuela del Jerte, Alagón del Río, Calzadilla, Carcaboso, Galisteo, Guijo de Coria, Guijo de Galisteo (El Batán y Valrío), Huélagá, Morcillo, Montehermoso, Pozuelo de Zarzón, Valdeobispo y Villa del Campo, además de los Municipios de Hernán Pérez, Torrecilla de los Ángeles y Villanueva de la Sierra, para aquellos servicios que le son prestados.

**Artículo 4. Ámbito temporal, terminación y denuncia.**

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE), hasta el 31 de diciembre de 2019.
2. En tanto que no estuviera aprobado un nuevo convenio colectivo que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido por años naturales.
3. La denuncia del presente convenio colectivo, se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con tres meses de antelación a la fecha de terminación del



convenio colectivo, el cual se mantendrá en vigor en todo su contenido hasta la firma de uno nuevo.

**Artículo 5. Comisión Paritaria.**

1. En el plazo de 30 días contados desde la publicación en el DOE del convenio se constituirá una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento, integrada por tres miembros en representación de los/as trabajadores/as y el mismo número de representantes de la Mancomunidad.
2. Esta Comisión en su primera reunión, nombrará de entre sus miembros a un/a Presidente/a y a un/a Secretario/a, y establecerá su Reglamento de Funcionamiento Interno.
3. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrá asistir un asesor 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 el cumplimiento de lo establecido en este convenio.
  - b) Intervención, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si cualquiera de las partes discordantes solicitan expresamente la función arbitral, mediadora o conciliadora.
  - c) Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto que pudiera plantearse entre las partes.
  - d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente convenio.
  - e) Denuncia del incumplimiento del convenio.
  - f) La modificación, con carácter excepcional, de aquellos aspectos técnicos del convenio colectivo, que corresponda como consecuencia de la adaptación de los contenidos del mismo a situaciones o circunstancias no existentes o no contempladas en el momento de su firma.
  - g) La Mancomunidad negociará con los representantes legales de los trabajadores los aspectos retributivos de la relación de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos, así como todos aquellos aspectos en los que se modifiquen las condiciones de trabajo.
  - h) 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 trimestre, debiéndose fijar la reunión como máximo dentro de los cinco días hábiles posteriores a su petición.



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

## CAPÍTULO II

### RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### **Artículo 6. Principios generales.**

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 de los representantes legales de los trabajadores, resolviéndose en caso de disconformidad por la autoridad laboral competente.

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
  - a) Mejora de las prestaciones de servicios a la ciudadanía de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón.
  - b) La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
  - c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
  - d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plaza.
  - e) Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes la promoción de los/as trabajadores/as.
  - f) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.
2. Cuando existan cambios que afecten a las condiciones de los/as trabajadores/as de la Mancomunidad, se procederá previamente a consulta no vinculante en la Comisión Paritaria, teniendo potestad para su aprobación el Pleno de la Mancomunidad.
3. La política general de Mancomunidad será no realizar privatizaciones, en caso de optar por la misma para la gestión de algún servicio, previamente deberán ser informadas las centrales sindicales representadas en la mesa general de negociación de los empleados públicos. De producirse la privatización del servicio correspondiente, los/as trabajadores/as a los que se aplique este convenio colectivo, bajo ningún concepto, serán cedidos a ninguna empresa a menos que haya acuerdo entre empresa y trabajadores afectados, siempre la Mancomunidad velará en el acuerdo porque se mantengan los derechos consolidados en los pliegos de condiciones.

**Artículo 7. Clasificación del personal.**

- a) La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los/as trabajadores/as, de convenio colectivo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.
- b) El Empleado/a Público al servicio de Mancomunidad está integrado por personal contratado en régimen de laboral fijo, indefinidos, temporales y eventuales.
- c) Se establece como sistema de clasificación profesional del Empleado/a Público, únicamente las categorías profesionales contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo.
- d) Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el Personal Laboral:

GRUPO	SUBGRUPO	TITULACIÓN
A	A 1	Título Universitario de Grado Superior
	A 2	Título Universitario de Grado Medio
B	B	Título de Técnico Superior (ciclo superior F.P.)
C	C 1	Título de Bachiller, Técnico o equivalente
	C 2	Título Graduado Escolar, Graduado en ESO, o equivalente
Agrupaciones Profesionales (A.P)		

**Artículo 8. Relación de puestos de trabajo (RPT).**

La Relación de Puestos de Trabajo de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón, es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y los departamentos, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:



1. La relación de puestos de trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo y sus Organismos Autónomos, el número y características de cada puesto de trabajo.
2. La relación de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, el contenido básico de cada puesto de trabajo, de los que figurarán los siguientes datos:
  - a) Centro de trabajo al que pertenece.
  - b) Denominación y características esenciales del puesto de trabajo.
  - c) Tipo de puesto.
  - d) Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.
  - e) Retribuciones asignadas al puesto de trabajo (Sueldo Base, C. Destino, C. Específico, C. Programas y/o Coordinación).
  - f) Funciones.
3. Los puestos que se creen, modifiquen, refundan y supriman se realizará a través de la relación de puestos de trabajo.
4. La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por los/as trabajadores/as, requerirá que los correspondientes puestos figuren en la relación de puestos de trabajo.
5. La relación de puestos de trabajo será publicada, entregándose copia a los representantes legales de los trabajadores.
6. Corresponde a la Mancomunidad en Pleno aprobar anualmente, a través del Presupuesto, como documento anexo a él, la plantilla y RPT, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados y habrá de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia. A ella se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajusta a los mencionados principios.

Las modificaciones a las relaciones de puestos de trabajo deberán ser negociadas en la Comisión Paritaria o Mesa General de Negociación. En cualquier caso deberá estar negociada.

#### ***Artículo 9. Ingresos. Oferta Pública de Empleo.***

- a) La Mancomunidad, con la participación de los Representantes Legales de los Trabajadores, aprobará la Oferta Pública de Empleo, reservándose el mayor número de plazas legalmente posible para promoción interna, de acuerdo con los criterios fijados en la normativa básica Estatal.
- b) La selección del personal, deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública, y a través de los sistemas de oposición o concurso oposición libre, en los que



se garanticen los principios de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad. Excepcionalmente, se establecerá el sistema de concurso, previo acuerdo con los Representantes Legales de los Trabajadores.

- c) Deberá especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.
- d) Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y a la adecuación a los puestos de trabajos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas teóricas y/o prácticas que sean precisas.
- e) En todos los tribunales de selección de personal, en la preparación de las bases de la convocatoria, concurso, etc., estarán presentes como observadores un representante de los Representantes Legales de los Trabajadores con representación en la Mancomunidad.
- f) La Mancomunidad informará con la debida antelación a los Órganos de Representación del Personal, de la composición nominal de los tribunales de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios (pto. 1. artículo 12. Estatuto Básico del Empleado Público).
- g) En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo de carácter eventual, constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna.
- h) Las vacantes existentes en la plantilla de los/as trabajadores/as podrán cubrirse, con carácter interino, previa convocatoria pública, garantizándose los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Asimismo, podrá nombrarse personal interino para ocupar aquellas plazas que se hallen incluidas en la Oferta Pública de Empleo.

#### **Artículo 10. Provisión de puestos de trabajo.**

- a) La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte de Mancomunidad los puestos de trabajo mediante publicación en el BOP con comunicación inmediata a todos los Servicios, así como a los representantes de los trabajadores.
- b) Las convocatorias de los concursos deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados de acuerdo con los Representantes Legales de los Trabajadores y la constitución de comisiones de valoración, debiéndose fijar a priori la puntuación mínima exigida para que se pueda adjudicar el puesto o puestos objeto de concursos, siendo aprobado por la Mancomunidad, una vez que en el Pleno, haya perfilado las líneas generales del sistema de provisión de puestos de trabajo. Estas convocatorias



deberán hacerse públicas en el BOP y en el tablón de anuncios de Mancomunidad, siguiendo un orden jerárquico en su publicación y desarrollo, comenzando por los puestos de mayor nivel y finalizando con los de menor nivel.

- c) Los Tribunales de valoración estarán compuesta como mínimo por cinco personas; un Presidente, tres Vocales, un Secretario y un Representante Legal de los Trabajadores.

Se garantizará la profesionalidad del tribunal con al menos un vocal experto en la materia del puesto que se valora en el proceso.

- d) Se fija como plazo máximo para la resolución de todos los concursos, dos meses a partir de la terminación del plazo de presentación de instancias.
- e) Resuelta la provisión de puestos de trabajo, se mandará un extracto de todas las Resoluciones al BOP y al tablón de anuncios de las sedes de la Mancomunidad.

#### **Artículo 11. Traslados.**

- a) Las vacantes en la Plantilla de Personal de la Mancomunidad serán cubiertas de acuerdo con los procedimientos que de conformidad se determine la relación de puestos de trabajo:

1. Todos los puestos de trabajo serán ofrecidos, mediante concurso de traslado, pudiendo optar a los mismos las personas que pertenezcan a la plantilla del personal de la Mancomunidad y estén desempeñando igual puesto de trabajo que el que se pretende cubrir, al menos durante 2 años. La selección se realizará mediante concurso de méritos debidamente baremado, teniendo en cuenta básicamente la antigüedad. Una vez transcurrido el periodo de presentación de instancias, las solicitudes presentadas serán vinculantes para el peticionario.
2. Una vez resuelto el concurso de traslado, los puestos vacantes se ofertarán por Promoción Interna, pudiendo participar todo el personal de Mancomunidad siempre que hayan permanecido en su puesto de procedencia un mínimo de dos años y reúnan los requisitos establecidos en la RPT. En el baremo se tendrán en cuenta la titulación, antigüedad, formación profesional y la experiencia en la misma área funcional.

#### **Artículo 12. Promoción interna.**

- a) Las plazas vacantes reservadas a promoción interna se ofertarán a turno de promoción interna en el que podrán participar los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de dos años.
- b) La Mancomunidad facilitará el acceso a cursos para la preparación de las pruebas de acceso según los criterios que se establezcan.
- c) Podrán suprimirse algunas de las materias y/o pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados en convocatorias anteriores.



**Artículo 13. Comisión de servicio.**

En todo lo concerniente a las comisiones de servicio, se cumplirá lo establecido en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, o cualquier norma que lo sustituya.

**Artículo 14. Registro General de Personal.**

Todo el personal al servicio de la Mancomunidad se inscribirá en el Registro General del Personal y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a su carrera administrativa, conforme a la legislación vigente.

**Artículo 15. Jornada laboral y descanso diario.**

a) Jornada de trabajo.

1. El personal afectado por este convenio tendrá una jornada laboral básica como en el convenio colectivo para el personal laboral de la Junta de Extremadura, con distribución irregular de la jornada pactada en función de los objetivos y condiciones de los diferentes departamentos. Se negociarán los horarios y jornada individualizada para cada departamento, por la disparidad de objetivos y servicios. En estas negociaciones con los departamentos están presentes los Representantes de los Trabajadores y será informada la Comisión Paritaria.
2. El tiempo utilizado para desplazamiento por razones de servicio, se contabilizará como tiempo de jornada laboral a todos los efectos.

b) Descanso diario.

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio colectivo, disfrutarán de un período 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.

**Artículo 16. Justificación de ausencias.**

- a) Las ausencias y faltas de puntualidad del personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente, así como su justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal.
- b) En todo caso, y sin perjuicio de la facultad discrecional de los titulares de las unidades administrativas de exigir en cualquier momento la justificación documental oportuna, a partir del tercer día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.



### CAPÍTULO III RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

**Artículo 17. Normas generales.**

- a) Los trabajadores de la Mancomunidad afectados por este convenio, serán remunerados según los conceptos y las cuantías que se determinan según los distintos convenios económicos estatales, autonómicos o de cada departamento, que deberán ser fijados en el primer mes de cada ejercicio.
- b) La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que debía realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Mancomunidad, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.
- c) A los/as trabajadores/as por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, soliciten una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.
- d) La cuantía de las retribuciones del personal experimentará al menos los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**Artículo 18. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones de los/as trabajadores/as de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón son básicas y complementarias.

- a) Son retribuciones básicas:
  - 1. Sueldo.
  - 2. Trienios.
  - 3. Pagas extraordinarias.
- b) Son retribuciones complementarias:
  - 1. Complemento de destino.
  - 2. Complemento específico.
  - 3. Complemento de programas.
  - 4. Gratificaciones.



Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del trabajador/a antes del primer día hábil del mes a que corresponda.

**Artículo 19. Sueldo.**

El sueldo será el que determine para cada grupo de clasificación la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los/as Empleados/as Públicos.

**Artículo 20. Trienios.**

- a) Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos ininterrumpidamente en la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón.
- b) Su cuantía, única para todas las categorías profesionales, se fija en 30 €/mes por trienio.

**Artículo 21. Pagas Extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por una cuantía igual a una mensualidad completa, se devengarán en los meses de junio y diciembre, o prorrateadas, y con referencia a la situación y derecho del trabajador/a en dicha fecha.

**Artículo 22. Complemento de Destino.**

El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe y se establecerá en la RPT.

Los puestos de trabajo se clasificarán en niveles y la cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel será la que determine la Ley de Presupuestos de la Junta de Extremadura o, en su caso, norma que los sustituya.

**Artículo 23. Complemento Específico.**

Quedará establecido en la RPT.

- a) En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
- b) El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas de este artículo.



- c) La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los/as trabajadores/as a la normativa del ámbito laboral y los conceptos previstos en la Ley 30/1984, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya.
- d) El complemento específico en atención a la especial dificultad técnica y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y retribuirá la especial formación, la especial habilidad manual y aquellas circunstancias que excedan de las propias del puesto base.
- e) El complemento específico en atención a la responsabilidad lo retribuirá la responsabilidad sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios y repercusión de errores.
- f) El complemento específico en atención a la peligrosidad o penosidad e incompatibilidad y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y lo retribuirá:
1. La toxicidad.
  2. El esfuerzo físico.
  3. El contagio.
  4. La turnicidad.
  5. La nocturnidad.
  6. El trabajo a la intemperie.
  7. Festividad.
  8. Jornada partida.
  9. Seguridad.
  10. Incompatibilidad.
- Se entiende por nocturnidad el turno de trabajo que coincide en dos o más horas con el horario comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente a excepción de que el trabajo sea a turno fijo o el personal trabajador lo solicite.
- Se entiende por turnicidad los trabajos que se realizan de mañana y/o tarde y/o noche, se trabaje al menos un domingo de cada tres, o el descanso semanal no sea fijo en los días.
- La toxicidad, esfuerzo físico, contagio y trabajos a la intemperie estarán supeditados a que la dedicación a estas actividades sea continuada y en un horario superior a media jornada.

**Artículo 24. Complemento de Programas.**

Este concepto, será aplicable a aquellos servicios y/o programas, que no estén financiados con fondos propios de la Mancomunidad, ya sean financiados por la Junta de Extremadura, Diputación de Cáceres, Diputación de Badajoz y/o cualquier otro organismo externo, y además en el régimen de retribuciones del propio convenio y/o subvención no vengan definidos los conceptos a aplicar.

**Artículo 25. Horas extraordinarias.**

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias, sólo en casos muy excepcionales, de urgente necesidad, podrán realizarse, sin rebasar nunca el máximo de 80 anuales. El importe de las horas extraordinarias será de 175 % para la hora normal y de 200 % para las festivas, sábados, domingos y nocturnas. Las horas extraordinarias realizadas, podrán compensarse por tiempos equivalentes en descanso. La Mancomunidad informará trimestralmente a los/as Representantes de los/as Trabajadores/as del volumen de horas extraordinarias producidas por departamento.

**Artículo 26. Gratificaciones.**

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

Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los Órganos de Representación del Personal de Mancomunidad de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados/as que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

**Artículo 27. Indemnizaciones por razón 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 462/2002 de 24 de mayo sobre Indemnizaciones por razón de servicio o norma que lo sustituya.

- Gastos de manutención y de estancia.
- Gastos de desplazamiento.
- Las indemnizaciones por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas.
- Todos los puntos anteriores serán abonados por la entidad convocante.

Si se utiliza el vehículo particular: Se abonará el importe oficialmente establecido.



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 un taxi, concertado y/o autorizado previamente: Se justificará mediante factura.

Cuando el desplazamiento lleve aparejado otros gastos, tales como peaje de autopistas, parking, o similares se presentará la correspondiente factura para el abono correspondiente por la Mancomunidad.

#### CAPÍTULO IV PERMISOS Y SITUACIONES

##### **Artículo 28. Vacaciones.**

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborales o 30 días naturales. Este periodo se incrementará en un día al cumplir los 15 años de servicio, 2 días a los 20 años y 3 días a los 25 años de antigüedad en la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón. 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 computaran como disfrute de vacaciones, salvo que la causa de la baja sea debido 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, y siempre hasta el 31 de Enero del año siguiente.
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 período 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 Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón, deberá tener en todo momento y con la debida antelación, puntual conocimiento de los turnos de vacaciones de los trabajadores afectados por este convenio colectivo.
5. Serán días festivos, a todos los efectos, el 24 y 31 de diciembre.

**Artículo 29. Permisos retribuidos.**

1. Los/as trabajadores/as afectados por este convenio colectivo, tendrán derecho a permisos retribuidos:

- a) Por fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad u hospital de referencia, y cinco días hábiles cuando el suceso sea fuera de la localidad u hospital de referencia en su caso, con respecto al trabajador.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave 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 u hospital de referencia y de cuatro días hábiles cuando el suceso sea fuera de la localidad u hospital de referencia en su caso, con respecto al trabajador.

Cuando el parentesco sea de tercer grado el permiso será de un día hábil.

Cuando el parentesco sea de cuarto grado, el permiso será de un día hábil sólo en caso de fallecimiento.

- b) Por traslado de domicilio y de residencia, dos días máximo al año.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, los días de celebración de las mismas previa justificación de asistencia.
- e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las 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 trabajadora 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 trabajadora o el trabajador tendrá derecho a



ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

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

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- k) Por asuntos particulares, seis días. 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. En caso de denegación deberá notificarlo en las siguientes 24 horas. Estos días no podrán ser acumulados a otros permisos o licencias.
- 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) Necesidades de asesoramiento por un sindicato e información del trabajador o trabajadora que esté afiliado/a a un sindicato, un día al año.
- n) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, del trabajador o persona a su cargo siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo, con la debida justificación.
- ñ) Los días festivos del calendario serán los marcados en el oficial más dos días de fiesta local, que serán fijados anualmente, así mismo serán festivos los días 24 y 31 de diciembre.





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

- 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 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 inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. 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 períodos 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 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 que convoque la Administración.

- 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 trabajador/a, 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 períodos 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 períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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 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 período 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 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.

- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá la duración según legislación vigente, 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.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

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 trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.



Los trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período 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: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, 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 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.

### **Artículo 30. Permisos no retribuidos.**

- a) El/la trabajador/a que lleve como mínimo 1 año de antigüedad al servicio de la Mancomunidad tendrá derecho a un permiso no retribuido, por un plazo no inferior a quince días ni superior a doce meses conservando todos sus derechos. Pudiendo hacer uso del mismo una vez en un periodo de tres años, con suspensión de empleo y sueldo.
- b) Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en hasta un 50 %, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

En todos los casos se respetarán los derechos del trabajador.

### **Artículo 31. Excedencias.**

La excedencia de los/as Trabajadores/as de Mancomunidad podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.

Los/as Trabajadores/as podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en la Mancomunidad durante un período mínimo de un año inmediatamente anterior. La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador/a se le instruya expediente disciplinario.



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

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular tendrán derecho durante los doce primeros meses a la reserva del puesto de trabajo que tenían y no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable, a todos los efectos, como tiempo efectivamente trabajado.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en la Mancomunidad durante el período establecido a los/as trabajadores/as cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable, a todos los efectos, como tiempo efectivamente trabajado.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

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

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.



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

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

Los Trabajadores/as en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Mancomunidad.

d) Excedencia por razón de violencia de género.

Las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

## CAPÍTULO V

### DERECHOS SOCIALES

#### **Artículo 32. Compensaciones o ayudas económico-sociales al trabajador/a.**

- a) Por accidente laboral o enfermedad profesional, maternidad y riesgo durante el embarazo, se complementará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100 % de las retribuciones desde el primer día del hecho causante.
- b) Por enfermedad común recogidos en el Decreto 38/2013, de 19 de marzo, por el que se determina la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, contempladas en el Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre, para la implementación en la CCAA de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado, actualizándose por resolución de 10 de marzo de 2016 de la Dirección General de Función Pública; se complementará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100 % de las retribuciones desde el primer día del hecho causante.



- c) Resto de enfermedades comunes y/o accidentes no laborales, se complementará hasta el 100 % de las retribuciones durante los primeros 30 días a contar en el momento del hecho causante.

Además del reconocimiento médico de ingreso los/as trabajadores/as deberán someterse a reconocimiento médico anual, cuyo resultado se pondrá en conocimiento del propio personal trabajador y de Mancomunidad. A este último, únicamente en lo relativo a la aptitud o no del trabajador/a para desempeñar el puesto de trabajo o por el riesgo de contagio a juicio de la autoridad médica. La Mancomunidad en virtud de este convenio colectivo formalizará con alguna Mutua Patronal, dependiente de la Seguridad Social, la póliza correspondiente con el fin de dar cobertura a todos los empleados públicos.

### ***Artículo 33. Jubilación anticipada.***

Los/as trabajadores/as de la Mancomunidad podrán acogerse a una jubilación parcial de menores de 65 años, con contrato de relevo, siempre que cumplan con los requisitos establecidos por la Seguridad Social.

## CAPÍTULO VI

### FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

### ***Artículo 34. Formación Profesional.***

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, en función de las prioridades que señale la Mancomunidad, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación, y se comprometen a colaborar mancomunadamente en esa tarea.

1. Se concederán las siguientes licencias de formación, Retribuidas:

- a) Durante el tiempo que duren los Congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asistan los/as trabajadores/as o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos, fuese promovida o auspiciada por la Mancomunidad u otros organismos con los que la Mancomunidad tuviera convenio, tendrán derecho a percibir la indemnización correspondiente, en concepto de dietas, desplazamientos, etc.
- b) De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 100 horas/año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes, se concederán siempre que se soliciten con una antelación mínima de 7 días, considerándose el silencio como positivo. En caso



de respuesta negativa, ésta habrá de ser motivada y comunicada por escrito al trabajador/a y a los Representantes Legales de los/as mismos/as. Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine la Mancomunidad. El tiempo de asistencia a estos cursos, coincidente con el horario laboral, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

- c) De educación reglada. Se concederán permisos retribuidos para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.
- d) Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

## 2. Formación Sindical:

Los/las Representantes sindicales tendrán derecho, a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose el tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales y siendo retribuidas.

## 3. Se consideraran las siguientes Licencias No Retribuidas:

- a) Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier empleado público, afiliado/a o inscrito/a a cualquier sindicato, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenezca.
- b) Para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional de una duración máxima de tres meses, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

## 4. Durante el período de vigencia de este convenio colectivo, las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación Permanente con fondos específicos para acciones conjuntas entre Sindicatos y Mancomunidad que afectará a todas las categorías y grupos profesionales.

## 5. Se hará un plan de reciclaje para los/as trabajadores/as más necesitados por sus escasas cualificaciones y a los afectados por cambios en la organización del trabajo o a las nuevas tecnologías. A tal fin se podrán suscribir acuerdos con otras instituciones o entidades públicas o privadas cuando sea preciso.

## 6. Se asegurará la participación de los/las representantes de los/as trabajadores/as, en el diseño, objetivos, selección de participantes y monitores/as, seguimiento y evolución del plan formativo.



CAPÍTULO VII  
SALUD LABORAL

**Artículo 35. Comité de Salud Laboral.**

Conforme a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre.

**Artículo 36. Funciones de Comité de Salud Laboral.**

Conforme a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre.

**Artículo 37. Uniformes de trabajo.**

La Mancomunidad proveerá gratuitamente al personal que por su trabajo los necesite, uniformes de trabajo (guantes, botas, etc.). Cuando este material se deteriore y siempre con su presentación para justificar tal evento, se les proporcionará nuevo material.

**Artículo 38. Botiquín de primeros auxilios.**

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

CAPÍTULO VIII  
DERECHOS SINDICALES

**Artículo 39. Secciones sindicales.**

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

**Artículo 40. Delegados sindicales y crédito horario.**

Las Secciones sindicales se registrarán por la legislación vigente.

**Artículo 41. 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 tabloneros 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 42. 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 Sección de Personal, 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 independientemente del órgano de representación al que pertenezcan.
- 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 colectivo.

**Artículo 43. Competencia de los representantes de los trabajadores.**

1. Dentro del primer trimestre de cada año, la Mancomunidad proporcionará a los Representantes sindicales un informe de las cantidades devengadas con cargo al ejercicio anterior, por los diferentes conceptos retributivos dentro de su ámbito.
2. Los Representantes de los trabajadores negociará en las siguientes materias.
  - a) Clasificación profesional y reclamaciones sobre las mismas. Plantilla, contratación, tipos de contrato, relaciones de puestos de trabajo.
  - b) Sistema de control, rendimiento, pluses y primas.
  - c) Faltas y sanciones.

CAPÍTULO IX  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 44. Faltas.**

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as en el ejercicio de sus funciones podrán ser leves, graves y muy graves.

**Artículo 45. Faltas Leves.**

- a) El retraso, negligencia o descuido reiterado en el cumplimiento de sus funciones.
- b) La incorrección con el público o el resto de personal.
- 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) En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido inexcusables.

**Artículo 46. Faltas Graves.**

- a) La falta de obediencia debida a los/as superiores/as y autoridades.



- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio que causen daño a la Mancomunidad o a los/as administrados/as.
- d) La tolerancia de los/as superiores/as respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados/as.
- e) Las graves desconsideraciones con los/as superiores/as, o resto del personal.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.
- 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 en provecho propio.
- j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 5 horas al mes.
- l) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto sanción por falta leve.
- m) La grave perturbación del servicio.
- n) El atentado grave a la dignidad del Personal Laboral o de la Administración.
- o) La grave falta de consideración con los/as administrados/as.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

**Artículo 47. Faltas Muy Graves.**

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto de Autonomía 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 Mancomunidad o a la ciudadanía.
- 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 la comisión de tres faltas graves en el período de un año.

**Artículo 48. Sanciones.**

Por razón de las faltas a que se refiere este reglamento podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Por faltas leves: Apercibimiento.
2. Por faltas graves: Suspensión de funciones hasta 3 meses.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de funciones de 3 meses y 1 día hasta 6 meses, y también la separación del servicio.

**Artículo 49. Prescripción de faltas y sanciones.**

- a) Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Mancomunidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



- b) Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán al año, las impuestas por faltas graves y leves, al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

**Artículo 50. Cancelación de faltas y sanciones.**

- a) El empleado público podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplida la sanción impuesta y hubieran transcurridos 1 año para las muy graves, 1 mes para las graves y quince días para las leves.
- b) La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el empleado público vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán doble que los señalados en el apartado anterior.
- c) El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el empleado público sancionado/a, invocando el derecho que se contiene en el presente convenio colectivo.

DISPOSICIONES

**Disposición adicional primera.**

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los/as trabajadores/as, ha de entenderse, referido también a los parientes por afinidad, y siempre según el siguiente cuadro:

TRABAJADOR/A - CÓNYUGE o PAREJA			
GRADO 1.º	GRADO 2.º	GRADO 3.º	GRADO 4.º
Padre/Madre	Abuelos/as	Bisabuelos/as	Primos/as
Hijo/a	Hermanos/as	Tíos/as	
Suegro/a	Nietos/as	Sobrinos/as	
Yerno/Nuera	Cuñado/a	Biznietos/as	

***Disposición adicional segunda.***

Se entregará copia del presente convenio colectivo a todos/as los/as trabajadores/as y a los/as de nuevo ingreso en la firma del Contrato.

***Disposición adicional tercera.***

Los Sindicatos firmantes, miembros de la Comisión Paritaria y la Corporación negociarán los Fondos Adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia de este convenio colectivo.

***Disposición adicional cuarta.***

Las cuantías previstas en el Capítulo V del convenio colectivo referentes a ayudas sociales, tendrán como incremento positivo el IPC durante la vigencia de este convenio colectivo según lo estipulado por el Instituto Nacional de Estadística.

***Disposición adicional quinta.***

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

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con los establecidos en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación del convenio colectivo 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 esta.
- c) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47, y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los/as trabajadores/as.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes el referido servicio de mediación y arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la Mancomunidad, Personal Representante de los trabajadores y personal trabajador, a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de negociación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los/as firmantes de este convenio colectivo se comprometen también a impulsar y fomentar.

***Disposición adicional sexta.***

Las personas ligadas a los trabajadores/as afectados por este convenio, por una relación afectiva de forma permanente, tendrán a todos los efectos la misma consideración que los cónyuges debiendo ser acreditado este extremo mediante certificado de convivencia, según los criterios emanados por la Ley 5/2.003, de 20 de marzo, de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

***Disposición transitoria.***

Todo gasto de personal, por su carácter de preferente, será abonado en el plazo máximo de 60 días naturales, a contar desde su aprobación en Pleno o fecha de Resolución Presidencial, salvo pacto en contrario. En caso de no cumplirse el plazo establecido, será necesaria la presentación a los Representantes de los Trabajadores firmantes del presente convenio colectivo de una Resolución motivada.

***Disposición derogatoria.***

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

**ANEXO I**

## DISTRIBUCIÓN DE JORNADA Y HORARIOS

Se negociará con cada Departamento, estará presente la Representación Legal de los Trabajadores y se acordará en una Mesa de Negociación.

• • •

