



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Mancomunidad de Municipios Río Bodión".

(2019062397)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Mancomunidad de Municipios Río Bodión"—código de convenio 06100642012019— que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 2019, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

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 Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, 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 26 de septiembre de 2019.

La Directora General de Trabajo,
MARIA SANDRA PACHECO MAYA



ACUERDO-CONVENIO COLECTIVO DE
TRABAJO DE LA MANCOMUNIDAD DE
MUNICIPIOS RÍO BODIÓN

Base jurídica.

El presente convenio colectivo fundamenta su base jurídica en el 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 (EBEP), así como en el 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 (TRLET) y en su caso, normativa que los modifique o sustituya.

También les será de aplicación, entre otras, la siguiente normativa, sin perjuicio de la que la modifique o sustituya.

Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

Decreto 287/2007, de 3 agosto. Indemnizaciones por razón del servicio.

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.



CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo Preliminar.

El presente convenio colectivo ha sido negociado por la representación de la Administración de la Mancomunidad y la representación legal de los trabajadores/as (RLT).

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la Mancomunidad de Municipios Río Bodión y el personal laboral a su servicio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

2.1. Ámbito personal. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal integrado en la relación de personal de la Mancomunidad, exceptuando los contratos de formación y los contratos por obra y servicio.

2.2. Ámbito temporal. Este convenio entrará en vigor al día siguiente de la publicación oficial del mismo. Su vigencia finalizará el día 31 de diciembre del año 2021, prorrogándose automáticamente si no se produce denuncia escrita de cualquiera de las partes, que deberá realizarse al menos con tres meses de antelación a la fecha en que expire la vigencia del convenio.

Denunciado el convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido. Los conceptos económicos se revisarán anualmente.

2.4. Los acuerdos, disposiciones, resoluciones y normas de la Mancomunidad, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación al personal al servicio de la Mancomunidad en lo que le sea más favorable.

2.2. Ámbito territorial. El ámbito territorial de la Mancomunidad son los centros municipales de los Ayuntamientos de: Alconera, Atalaya, Burguillos del Cerro, Feria, Fuente del Maestro, La Lapa, La Morera, La Parra, Los Santos de Maimona, Medina de las Torres, Puebla de Sancho Pérez, Valencia del Ventoso, Valverde de Burguillos y Zafra y el CID Zafra Río Bodión

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

3.1. El presente convenio colectivo constituye un todo indivisible y sus condiciones económicas de trabajo se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto respecto a



las normas convencionales anteriormente vigentes y aplicables. Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto.

- 3.2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de los preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia en los capítulos, artículos o apartados que se vean afectados.
- 3.3. Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del Convenio o la importancia del precepto anulado así lo requiere, se revisará en su totalidad.

Artículo 4. Comisión paritaria.

- 4.1. Dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente convenio se constituirá una comisión paritaria de control, desarrollo y seguimiento, integrada por dos miembros en representación de la Mancomunidad y por dos designados por el sindicato firmante, al menos uno de ellos será el/la representante de los y las trabajadoras. La presidencia de la comisión recaerá en la Presidencia de la Mancomunidad o representante en quien delegue. Las personas que integran la comisión podrán estar asistidas por personal asesor.
- 4.2. La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones específicas:
 - a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - b) Mediación de problemas originados en su aplicación.
 - c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral y mediadora.
 - d) Realización de los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente convenio colectivo.
 - e) Asesoramiento de los órganos que estimen convenientes.
 - f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Convenio.
 - g) Denuncia del incumplimiento del Convenio colectivo.
 - h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio colectivo.



4.3. Reuniones de la comisión.

- a) La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario con periodicidad semestral, previa convocatoria de la presidencia, en la que se determinará la fecha, horario y lugar de celebración y el orden del día.
 - b) Dicha comisión se reunirá de forma extraordinaria a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición y previa determinación por la parte solicitante de los asuntos que hayan de tratarse.
 - c) Será necesaria la asistencia de al menos el 50 por 100 de los componentes de cada una de las partes para que la sesión pueda celebrarse.
- 4.4. Para la adopción de acuerdos se ha de votar favorablemente por la mayoría absoluta de los miembros presentes, siendo así vinculantes y obligatorios en su cumplimiento para todos/as. En caso de empate, a efectos de adoptar acuerdos, la Presidencia lo dirimirá con su voto.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5. Organización y racionalización.

- 5.1. Principio general. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo, sin perjuicio de la participación de la representación legítima del personal, mediante los cauces establecidos por la legislación vigente.
- 5.2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
- a) Mejora de las prestaciones de servicios a la ciudadanía.
 - b) Calidad en el 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 y convenios, la promoción del personal.
 - 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.



- g) La Mancomunidad negociará con los sindicatos firmantes de este convenio los aspectos retributivos de las relaciones de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos.
 - h) Vigilancia y control del absentismo laboral.
- 5.3. Serán objeto de informe, consulta y negociación con los sindicatos representativos de la Mancomunidad de Municipios Río Bodión las materias relacionadas con el artículo 41 del TRLET, en los términos que en el mismo se prevén.

Artículo 6. Relaciones de puestos de trabajo. (RPT)

- 6.1. La relación de puestos de trabajo de la Mancomunidad es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos de desempeño de cada puesto.
- 6.2. La RPT se configura como único instrumento para la concreción de puestos de trabajo del personal.
- 6.3. La RPT determinará las distintas categorías profesionales en las que se clasifica el personal.
- 6.4. La creación, modificación o supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la RPT se realizará previa negociación con los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 7. Ingresos. Oferta pública de empleo.

- 7.1. La Mancomunidad formulará anualmente su Oferta de Empleo Público, previa consulta con la representación de la plantilla, ajustándose a los criterios fijados en las normativas básica estatal o autonómica. En la misma se determinarán, tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban de ser cubiertas por el sistema de promoción interna. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que se hayan de producir en el correspondiente ejercicio, a fin de su inclusión como vacante en la citada oferta, en el supuesto que se mantengan en plantilla las plazas.
- 7.2. Toda selección de personal, deberá realizarse conforme a dicha oferta, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición libre, concurso-oposición y excepcionalmente por concurso, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
- 7.3. Deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.



- 7.4. Los procedimientos de selección, cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
- 7.5. En todos los tribunales, órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estarán presentes como observador/a una representación del personal. Las bases de convocatorias, concursos, etc., deberán ser negociadas con la RLT.
- 7.6. Durante la vigencia del convenio se hará un estudio de viabilidad para que los trabajadores/as que actualmente tengan jornada parcial, pasen a desarrollar la jornada completa, siempre teniendo en cuenta cada caso.
- 7.7. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Artículo 8. Promoción interna y carrera administrativa.

- 8.1. Los empleados/as públicos tendrán derecho a la promoción profesional.
- 8.2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto la Mancomunidad de Río Bodiión promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus empleados/as públicos.
- 8.3. La carrera profesional podrá consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:
 - a. Carrera horizontal, que consiste en la progresión de niveles según categoría profesional u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.
 - b. Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el EBEP.
 - c. Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un subgrupo, o grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el EBEP.



- d. Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo profesional, de acuerdo con lo establecido en el EBEP.
- 8.4. Los empleados/as públicos de la mancomunidad podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical.
- 8.5. Se regulará la carrera horizontal de los/las empleados/as públicos, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:
- a) Se articulará un sistema de niveles de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos por categorías profesionales.
 - b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño.

Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

Artículo 9. Trabajos de superior e inferior categoría.

- 9.1. Sólo se podrán realizar trabajos de superior categoría cuando se produzca una necesidad urgente e imprescindible, siempre que el personal reúna los requisitos académicos necesarios y que el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión de puestos contemplados en la legislación vigente.
- 9.2. La realización de labores de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses de forma continuada ni de noventa días de forma discontinua en el periodo de un año. No producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador/a, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma. La realización de trabajos de inferior categoría podrá realizarse como máximo un mes y no tendrá incidencias en cuestiones retributivas.
- 9.3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador/atendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
- 9.4. La designación de un trabajador o trabajadora para desempeñar provisionalmente funciones de categoría inmediatamente superior e inferior requerirá el informe previo de la representación sindical de la plantilla.



CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, CALENDARIO, VACACIONES

Artículo 10. Jornada laboral.

10.1. Jornada laboral.

- a) La jornada ordinaria de trabajo para el personal sujeto al ámbito de aplicación de este convenio es de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de lunes a viernes. Salvo que se disponga otra cosa en la normativa directamente aplicable.
- b) Como norma general la jornada de trabajo se realizará de forma continuada en horario de mañana, excepto para aquellos puestos en que sea inviable el establecimiento de tal jornada.
- c) Para los servicios de la mancomunidad, sin perjuicio de los horarios especiales que puedan implantarse, se establece con carácter excepcional el horario flexible, con arreglo a las siguientes condiciones:
 - Es obligada la concurrencia y permanencia en el puesto de trabajo de todo el personal entre las 9:30 y las 13:30 horas de lunes a viernes.
 - La realización de las 9 horas y 30 minutos restantes de la jornada ordinaria semanal puede llevarse a cabo desde las 7:00 a las 9:30 y de 13:30 a 22:00 de lunes a viernes.
- d) Con motivo de la celebración de las festividades tradicionales del ámbito territorial de la mancomunidad en que estuvieran radicados centros o servicios dependientes de ella, la Presidencia podrá autorizar la implantación de un horario reducido de hasta dos horas por jornada en un máximo de 5 días al año.
- e) El personal al servicio de la mancomunidad tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, con carácter general, comprenderán el sábado y el domingo.

10.2. Los servicios de la Mancomunidad que por su singularidad tengan un horario distinto a la jornada aquí establecida se regulan en el Anexo I del presente convenio.

10.3. Descanso diario.

Todo personal afectado por este convenio, disfrutará de un periodo de descanso de 30 minutos diarios ininterrumpidos, siempre que la jornada sea de un mínimo de 6 horas y continuada, que computará como trabajo efectivo a todos los efectos. Este tiempo de descanso no podrá disfrutarse ni al inicio ni al final de la jornada.

**Artículo 11. Vacaciones y calendario laboral.**

11.1. Calendario laboral: serán de plena aplicación para establecer los días laborales y festivos, los calendarios oficiales de carácter nacional, el calendario de la Junta de Extremadura y los de aplicación de las localidades que integran la mancomunidad, así como los recogidos en el presente convenio. En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, la mancomunidad señalará con intervención de los órganos de representación de los trabajadores/as el calendario laboral, en el que deberán incluirse las fiestas locales.

11.2. El personal empleado público tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor. Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos, se podrán solicitar el disfrute de días no consecutivos. Estos días no podrán ser más de 5 días hábiles por año natural, ampliables en casos excepcionales y justificados.

Las vacaciones se solicitarán acorde a las siguientes pautas:

- A fecha 31 de marzo, cada servicio deberá presentar su previsión de calendario de vacaciones anuales. Todos los servicios han de estar cubiertos como mínimo por una persona durante los periodos vacacionales.
- Con un mínimo de 15 días de antelación a los días elegidos para el disfrute vacacional, se deben solicitar las vacaciones mediante el modelo oficial en la sede de la mancomunidad.
- En un plazo de 5 días la mancomunidad comunicará la conformidad o disconformidad con la solicitud recibida.

11.3. Tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales el personal que haya completado los años de antigüedad en función de la siguiente tabla:



Quince años de servicio	23 días hábiles
Veinte años de servicio	24 días hábiles
Veinticinco años de servicio	25 días hábiles
Treinta o más años de servicio	26 días hábiles

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

- 11.4. Se considerarán festivos a todos los efectos, el 24 y el 31 de diciembre. Si estos días coinciden con sábado o domingo, se acumularán a los días de asuntos particulares.
- 11.5. Si en el momento de iniciar el periodo vacacional, o durante el disfrute del mismo, la persona afectada fuera declarada en situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, se suspenderá el inicio o, en su caso, se interrumpirá el disfrute de las vacaciones, que se podrán iniciar o reanudar tras el alta médica. De producirse el alta con posterioridad a la fecha límite indicada en el punto 11.2 del presente artículo, o bien en el caso de que el número de días que restasen desde el alta médica hasta tal fecha fuera inferior al de las vacaciones pendientes, éstas habrán de disfrutarse necesariamente y de forma ininterrumpida a partir del día siguiente del alta, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir de la finalización del permiso aun cuando haya concluido el año natural.

En ningún caso podrán acumularse períodos de vacaciones correspondientes a distintos años naturales.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en caso de conclusión de la relación de servicios y en los siguientes supuestos:

- Cese sobrevenido que haya imposibilitado en disfrute de las vacaciones.
- Fallecimiento.

**Artículo 12. Permisos retribuidos.**

12.1. El personal al servicio de la mancomunidad tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, de hermanos y de cónyuge o pareja de hecho, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad del domicilio del trabajador/ra, y cinco días hábiles cuando sea en una localidad diferente. En los mismos supuestos, si el causante es 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 una localidad diferente. En el caso de fallecimiento de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad, el permiso será de un día natural.

A los efectos indicados en el párrafo precedente, se equipara a enfermedad grave de familiar su ingreso hospitalario, con una duración superior a veinticuatro horas, cuando requiera la presencia del trabajador o trabajadora junto al familiar con enfermedad o accidentado, siempre que éste no disponga del acompañamiento de otra persona. La finalización de la hospitalización determinará el fin del permiso, salvo que persista la causa de enfermedad grave, que habrá de acreditarse debidamente, al igual que en los casos que no conlleven la hospitalización del familiar enfermo o accidentado. Tratándose de intervenciones quirúrgicas de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que no requieran hospitalización pero sí se prescriba reposo domiciliario, el permiso será de dos días hábiles cuando el hecho se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en una localidad diferente, en tanto se mantengan las circunstancias motivantes de su concesión. Tratándose de accidente o enfermedad grave de familiar, el inicio del permiso será determinado por el trabajador o trabajadora y su disfrute se realizará, con carácter general, de forma continuada y sin interrupción, salvo situaciones excepcionales debidamente justificada y ponderadas, hasta completar los días que pudieran corresponderle o, en su caso, hasta el alta médica.

- b) Por traslado de domicilio en la misma localidad, dos días, y tres días si el traslado es en localidad distinta.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como para asistir a las pruebas selectivas



para el ingreso o provisión de puestos de trabajo en cualquier Administración Pública, incluidas las Universidades públicas o privadas.

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

En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se tendrá derecho a la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- f) Por lactancia de un hijo menor de 20 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/as, en el caso de que ambos/as trabajen.

Igualmente la trabajadora o trabajador de la Mancomunidad por su voluntad podrá acumular el disfrute de este derecho por lactancia uniéndolo al periodo de permiso por maternidad. Este permiso se incrementará, por horas y proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores/as en caso de que ambos/as trabajen.

- g) Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, los/as empleados/as de la Mancomunidad 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 el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y la laboral. En particular, el personal podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo indispensable de la jornada laboral por los siguientes motivos:

- h.1. Para asistir a consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibili-



dad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral. Para ello deberán justificar la necesidad de la ausencia en el tiempo solicitado en razón de las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria.

- h.2. Para acompañar a los hijos/as menores de 16 años a las consultas médicas o asistencias sanitarias que precisaren, en los mismos términos y condiciones contemplados en el apartado anterior.
 - h.3. Para acompañar a las personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, en los mismos términos señalados en el apartado anterior.
 - h.4. Para asistir a reuniones de coordinación del centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciban atención o tratamiento los hijos e hijas con discapacidad a su cargo, y para acompañarlos/as si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
 - h.5. Para asistir a las reuniones convocadas por el centro escolar en que estuvieran matriculados sus hijos e hijas, relacionadas con la atención a las necesidades educativas de carácter especial.
 - h.6. Para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de que tales técnicas hayan de realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por asuntos particulares, seis días al año o los que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados en el año, que no podrán acumularse a los periodos fraccionados de vacaciones anuales.

Así mismo, los empleados/as de la Mancomunidad tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.



TRIENIOS	AÑOS	DÍAS ADICIONALES
6	18	2
8	24	3
9	27	4
10	30	5
11	33	6
12	36	7
13	39	8
14	42	9
15	45	10

La denegación de la concesión de días de asuntos particulares siempre será motivada, sin que la Mancomunidad pueda ampararse en necesidades genéricas del servicio. Cuando por las necesidades del servicio no resultara posible disfrutar de este permiso antes del final del mes de diciembre, podrá hacerse efectivo hasta el 31 de enero del año siguiente.

- j) Por matrimonio o pareja de hecho, que se acreditará a través de su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o equivalente, quince días naturales y consecutivos, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores, en todo o en parte, al día en que se celebre el matrimonio o se produzca la inscripción. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en



un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona. Cuando el permiso se disfrute después de la celebración del matrimonio o de la inscripción, si tal hecho acaece en día no laborable, el cómputo se iniciará en el primer día posterior laborable a la celebración o inscripción.

12.2. Permisos por Maternidad, Paternidad adopción o acogimiento.

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

- a) Permiso por maternidad: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a 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/a 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/as trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor/a 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/a 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/a 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/a deba permanecer después del parto en el centro hospitalario, este permiso se ampliará en tantos días como dure la hospitalización, 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 / de la menor adoptado/a o acogido/a y por cada hijo/a, a partir del segundo/a, 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/a mismo/a menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos/as progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados/as, 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/de la menor adoptado/a o acogido/a.

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/as al país de origen del adoptado/a, 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 temporal, 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 temporal, 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 temporal una duración no inferior a un año.

- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a se regulará según Ley.



- 12.3. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora de la Mancomunidad: Las faltas de asistencia de las empleadas de la Mancomunidad 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 de la Mancomunidad 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.

- 12.4 Protección de las víctimas de violencia terrorista: Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos/as de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de trabajadores/as y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores/as amenazados/as en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

- 12.5. El trabajador/a quien falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrá obtener la reducción de su jornada de trabajo en un tercio o un cuarto de la misma, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

Artículo 13. Reducción de jornada por cuidado de hijo/a o por cuidado directo de un familiar.

- a) Los trabajadores/as que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún/a menor de 16 años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o prea-



doptivo, o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65 %, que depende y requiere una dedicación especial y que no realice actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución del salario, entre un tercio o la mitad, percibiendo entre el 75 % o el 60 % de sus retribuciones íntegras, respectivamente.

- b) Cuando sea necesario atender el cuidado de un familiar de primer grado, cónyuge o pareja de hecho, el personal tendrán derecho, previa solicitud, a 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 ellos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.
- c) Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores/as, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogimiento de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/de la hijo/a 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/la menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores/as, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogimiento de carácter 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/as de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador/a 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/a, adoptante o guardador/a con fines de adopción o acogedor de carácter 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/a 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/as presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada prevista en los apartados anteriores de este artículo corresponderán al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Se deberá preavisar, en su caso, a la Mancomunidad con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Durante el tiempo que dure la reducción de jornada por cuidado de familiares, el plus de antigüedad se percibirá íntegramente.

Artículo 14. Excedencia y permiso sin sueldo.

14.1 El personal de la Mancomunidad podrá optar a las siguientes modalidades de excedencia:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.
- f) Excedencia forzosa.

a) Excedencia voluntaria por interés particular:

El personal fijo o indefinido de la mancomunidad podrá solicitar la excedencia voluntaria por interés particular cuando haya prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de un año inmediatamente anterior a la solicitud, por un periodo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

No podrá declararse la excedencia por interés particular cuando al empleado/a se le instruya expediente disciplinario.



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

El trabajador o trabajadora, en esta situación deberá solicitar el reingreso, 15 días antes del plazo en que finalice el periodo por el que se solicitó la excedencia.

La falta de petición del reingreso de conformidad con lo previsto en el párrafo anterior, supondrá la prórroga de la excedencia hasta el tiempo máximo por el que se puede solicitar, en caso de que la misma no hubiese agotado el plazo.

En el supuesto en que se hubiese solicitado la excedencia por el tiempo máximo previsto en el párrafo primero de este punto, o que no se solicitase el reingreso de la forma prevista en el párrafo precedente, se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora del régimen sancionador/disciplinario aplicable.

Se podrá reservar el puesto de trabajo como máximo, hasta los primeros 18 meses de la concesión de la excedencia

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar:

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar aunque no se hayan prestado servicios efectivos en la cualquier Administración Pública, con una duración mínima de 4 meses y máxima de cinco años, cuando el/la cónyuge o pareja de hecho, resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en la Administración Pública.

El trabajador/a en esta situación deberá solicitar el reingreso antes de la fecha de finalización del período máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de la desaparición de la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

La falta de petición de reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, supondrá el pase a la excedencia voluntaria por interés particular.

Los trabajadores/as en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en la misma a efectos antigüedad.

Se podrá reservar el puesto de trabajo como máximo, hasta los primeros 18 meses de la concesión de la excedencia.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

Los empleados/as de la Mancomunidad tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto



cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo 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/a y no desempeñe actividad retribuida.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal. En el caso de que dos empleados/as de la mancomunidad generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos en el régimen de seguridad social que sea de aplicación.

El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante tres años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución, si bien en el supuesto de que el trabajador/a sea laboral temporal se le reservará el puesto mientras se mantenga la vigencia del contrato bajo el que se le concedió la excedencia, y con el límite de la duración máxima de la misma.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

La permanencia en esta situación será compatible con la realización de un trabajo en mejores condiciones laborales de horario o salario. El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de ascensos, carrera profesional ni antigüedad.

El trabajador/a en esta situación deberá solicitar el reintegro con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del perio-



do máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, en su caso.

Si el trabajador/a no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

Durante este período el trabajador/a tendrá derecho a participar en cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

d) Excedencia por razón de violencia de género.

Las trabajadoras de la mancomunidad víctimas de violencia de género, según la normativa aplicable, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar y a que se le conceda 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.

Tendrán derecho a la reserva del puesto que venían desempeñando como titulares, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de seguridad social que sea de aplicación, durante un periodo máximo de 18 meses.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

El personal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos descritos en la normativa aplicable, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo siempre que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

f) Excedencia Forzosa.

Serán declarados en excedencia forzosa los trabajadores/as de la mancomunidad en los supuestos previstos por la Ley de la Función Pública de Extremadura para la declaración de la situación de servicios especiales al personal funcionario.



Esta situación dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que se permanezca en ella a los efectos de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si el trabajador/a no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

14.2. Permiso sin sueldo.

Podrá concederse este permiso, sin derecho a retribución, por periodo no inferior a cinco días naturales y una duración máxima acumulada de cuatro meses cada dos años, y siempre condicionado a las necesidades del servicio. A los efectos del devengo de pagas extraordinarias, el tiempo de duración de este permiso no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, sin perjuicio de su cómputo, en todo caso, a efectos de antigüedad.

Mientras se disfruta de este permiso no se podrá realizar ninguna otra actividad, pública o privada, para cuyo ejercicio la legislación de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas requiera disponer de autorización o reconocimiento de compatibilidad, salvo que con carácter previo a su inicio se hubiera otorgado éste de forma expresa.

Artículo 15. Servicios extraordinarios.

15.1. Con carácter general, no podrán realizarse servicios al margen del régimen de jornada y horarios contemplados en este convenio. No obstante, por motivos extraordinarios o por causa de fuerza mayor, que deben quedar debidamente acreditados, el órgano competente en materia de personal podrá autorizar la realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada ordinaria.

15.2. La realización de horas extraordinarias o trabajos extraordinarios tendrá carácter voluntario y en consecuencia en ningún caso podrá obligarse al trabajador/a a la realización de las mismas a excepción de los casos graves de catástrofe o seguridad.

15.3. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso será superior a 80 horas al año por cada puesto de trabajo compensándose en descanso de la siguiente forma:

Hora extraordinaria común: 2 horas.

Hora extraordinaria en festivo u horario nocturno: 2 horas y treinta minutos.

Hora extraordinaria en festivo y horario nocturno: 3 horas.



El tiempo se acumulará hasta formar jornadas de trabajo completas. Se compensarán dentro de un plazo máximo de 4 meses y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

- 15.4. Sólo podrán retribuirse económicamente, previo acuerdo con el trabajador o trabajadora afectada y comunicación a los órganos de representación de los trabajadores/ras, cuando la persona responsable del servicio justifique por escrito, la imposibilidad de compensar los descansos por horas extraordinarias.

El importe de la hora extraordinaria vendrá determinado por la aplicación de los porcentajes que se detallan en el cuadro siguiente sobre el valor de la hora ordinaria:

Hora extraordinaria común: 150 por 100.

Hora extraordinaria en festivo u horario nocturno: 175 por cien.

Hora extraordinaria en festivo y horario nocturno: 200 por cien.

- 15.5. Se considerará nocturnidad, a efectos de abono de horas extraordinarias, el horario comprendido entre las 22,00 horas y las 7,00 horas.

- 15.6. Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

CAPÍTULO IV REGULACIONES ECONÓMICAS

Artículo 16. Conceptos retributivos.

- 16.1. Normas generales y comunes.

El personal sujeto a este convenio sólo será remunerado por la mancomunidad según los conceptos y las cuantías que se determinen en él mismo.

La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Mancomunidad, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados/as de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

Para los años de vigencia del presente convenio colectivo y en lo referente a subida salarial se aplicarán los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezcan en los presupuestos generales del estado.



16.2. Conceptos retributivos:

Las retribuciones del personal son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

- A) Sueldo.
- B) Trienios.
- C) Pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias:

- A) Complemento de destino.
- B) Complemento específico.
- C) Carrera profesional horizontal.
- D) Servicios Extraordinarios.

Estas retribuciones se determinarán cuando se apruebe la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT).

16.3. 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 empleado/a público los primeros cinco días hábiles del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:

- En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación de permisos sin derecho a retribución.
- En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento o jubilación o retiro; y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

16.4. Sueldo.

El sueldo de los empleado/as de la Mancomunidad Río Bodión, será el que se determine según el programa o convenio al que cada empleado/a esté adscrito. Se revisarán a la prórroga de cada convenio o programa con intención de igualar salarios entre grupos y categorías profesionales, de acuerdo con las retribuciones del personal funcionario según la Ley de Presupuestos Generales del Estado.



16.5. Trienios.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo, por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración pública, su cuantía son 16.35 euros mensuales, dicha cantidad se incrementará como mínimo un 20 % anual hasta llegar a igualar la cantidad establecida por este concepto para el personal laboral de la Junta de Extremadura.

Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de laboral o contratado en régimen de derecho administrativo, así como de funcionario de carrera, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

16.6. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe, cada una de ellas, de lo que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado y se devengarán en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derecho del empleado/a público/a en dicha fecha, salvo en el siguiente caso;

Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente.

16.7. Complemento de destino.

El complemento de destino, que se comenzará a aplicar a partir de la aprobación por esta Administración de la relación de puestos de trabajos (RPT), será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados/as públicos o, en su caso, norma que los sustituya.

16.8. Complemento específico.

El complemento específico, se comenzará a aplicar a partir de la aprobación por esta Administración de la relación de puestos de trabajos (RPT).

La cuantía del complemento específico deberá realizarse atendiendo a la normativa de ámbito laboral y los conceptos previstos en la Ley 30/1984, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya.

**Artículo 17. Indemnizaciones por razón del servicio.**

Se regulará por lo dispuesto en el Decreto 387/2007, de 3 de agosto, sobre Indemnizaciones por razón del servicio, o normativa vigente.

CAPÍTULO V

REGULACIONES SOCIO-ECONÓMICAS

Artículo 18. Jubilación.

Se regulará por lo dispuesto en la ley 40/2007 y demás legislación reguladora de la materia.

CAPÍTULO V

FORMACIÓN

Artículo 19. Formación.

El personal al servicio de la mancomunidad tiene el derecho al perfeccionamiento continuado de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar en el desempeño de sus funciones y contribuir a su promoción profesional.

En el momento de la publicación de los Planes de Formación organizados por las Administraciones Públicas, se realizará una programación acorde a las necesidades del servicio y a los intereses y necesidades formativas del personal. Cada servicio presentará una propuesta conjunta y con el visto bueno de la persona encargada de la coordinación, si la hubiera.

El tiempo de asistencia a las acciones formativas a que se refiere el apartado anterior del presente artículo y sean de carácter presencial, se considerarán tiempo de trabajo efectivo.

La asistencia del personal a los cursos para los que sean seleccionados/as estará supeditada a la adecuada cobertura de las necesidades del servicio cuando se celebren en todo o en parte en horario de trabajo.

CAPÍTULO VI

SALUD LABORAL

Artículo 20. Mejora de la Incapacidad Temporal (IT)

Durante la situación de IT, la mancomunidad complementará la prestación establecida por seguridad social, abonando al empleado/a público el 100 % de sus retribuciones desde el primer día y hasta la finalización de dicha situación.

**Artículo 21. Principios generales de prevención de riesgos laborales.**

21.1 Las partes firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen al desarrollo de la Seguridad y Salud en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se realizará un plan anual de prevención del que será informado el Comité de Seguridad y Salud y/o la delegada de prevención en el que se recogerán las líneas de actuación para dicho periodo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, incluirá los riesgos relacionados con los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada laboral y los posibles efectos para los estados de embarazo y lactancia natural.

Obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales:

La mancomunidad cumplirá con el deber de información, comunicando todas las actuaciones que se realicen en materia preventiva.

La mancomunidad informará al personal acerca de los riesgos laborales y las enfermedades profesionales derivados de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Para el desarrollo de una política preventiva eficaz, se tendrán en cuenta el asesoramiento de entidades y organismos oficiales y sindicales especializados en Prevención de Riesgos Laborales.

En el seno del Comité de Seguridad y Salud, se analizarán los estudios de los accidentes laborales y se promoverán acciones preventivas con el objeto de eliminar o minimizar los riesgos que ocasionan o son susceptibles de provocar accidentes.

La mancomunidad, en cumplimiento del deber de información y formación de la plantilla, hará difusión de la metodología y técnicas más adecuadas para el trabajo en condiciones de seguridad.

La elección y entrega de los equipos de protección individual se realizará en función de los criterios de máxima protección frente a los riesgos laborales, permitiendo la participación de los delegados/as de prevención en la elección de estos equipos, dentro de lo establecido por la normativa o guías técnicas.

21.2. Vigilancia de la Salud.

El personal afectado por el presente convenio, tendrán derecho, al menos, a un reconocimiento médico anual dentro de las funciones de vigilancia de la salud establecidas en el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa.



Los reconocimientos médicos serán voluntarios y se garantizará la confidencialidad de los datos. El resultado del mismo será notificado a la persona en cuestión y la mancomunidad dispondrá de los listados de aptitudes de los trabajadores/as, debiendo ser remitidos al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto, a los delegados/as de prevención.

Serán por cuenta de la mancomunidad los gastos asociados a la vigilancia de la salud y el tiempo invertido en el desarrollo de las pruebas médicas será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Las pruebas médicas se realizarán preferentemente a lo largo de la jornada laboral y en el caso de no poder ser así, se descontará de la misma el tiempo necesitado para ello.

21.3. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles.

Aquellas personas empleadas que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, así como aquellos trabajadores y trabajadoras que pasen a situación de incapacidad permanente, total o parcial para la profesión habitual, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo la mancomunidad, a través del Comité de Seguridad y Salud, adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares y en el caso de que esto no sea posible, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo, siempre que sus aptitudes psicofísicas les permitan desarrollar otra actividad laboral existente.

21.4. Protección de la maternidad y lactancia natural.

La Evaluación de Riesgos Laborales contemplará la posibilidad de que los puestos de trabajo sean ocupados por mujeres embarazadas o en estado de lactancia natural y, por tanto, deberán prever las medidas preventivas a aplicar para proteger la salud de la madre, el feto o la lactancia natural. La mancomunidad, atendiendo a su deber de protección frente a los riesgos laborales, deberá aplicar las medidas preventivas destinadas a tal fin.

En el caso de que dichas medidas no pudieran ser aplicadas, se procederá al cambio de puesto de trabajo libre de riesgos para su seguridad, la del feto y la de la lactancia natural, sin que por ello se vaya a producir una merma de las percepciones dinerarias. Para ello se elaborará, con la participación de la representación de los trabajadores/as, un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural.

En el caso de que ni la adaptación ni el cambio fuesen posibles, podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.



21.5. Riesgos psicosociales.

La Ley 31/95, reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y, por lo tanto, objeto de actividad preventiva todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación.

La Mancomunidad se compromete a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los empleados/as derivados de la organización del trabajo.

La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de la plantilla.

21.6. Conductas adictivas y drogodependencias.

En materia de drogodependencias en el ámbito laboral (alcohol, tabaquismo y otros) las partes acuerdan consensuar con la representación legal de la plantilla en materia de Salud Laboral, cualquier norma, conflicto o situación derivada de este tipo de adicciones. Para ello, se comprometen a negociar protocolos de actuación e intervención en supuestos de conflictos laborales dichas cuestiones.

21.7. Medio Ambiente.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de la mancomunidad y el personal afectado por el presente convenio. Por lo tanto, deberán desarrollarse programas encaminados al ahorro energético, consumo responsable del agua, reducción de contaminantes atmosféricos y reciclado de residuos.

Los delegados y delegadas de prevención podrán participar en todas aquellas cuestiones relacionadas con el medio ambiente referente a la actividad laboral desarrollada en la Mancomunidad.

21.8. Acoso Laboral.

Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la empresa, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar a la Mancomunidad una actuación mediadora y de resolución del conflicto.

Cualquier situación de acoso ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada, por los representantes de los trabajadores/as o por cualquiera que sea conocedora de los hechos.



Las partes firmantes de este convenio se comprometen a desarrollar un protocolo de actuación en caso de un acoso moral, sexual o por razón de sexo que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de la/as personas afectadas, así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos. En todos estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de la plantilla.

CAPÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 22. Régimen disciplinario.

Se regulará por lo dispuesto en el EBEP.

CAPÍTULO VIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 23. Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión.

Se regulará por Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y el capítulo IV del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, o normativa que lo sustituya.

Disposición adicional primera.

Los órganos de representación de los trabajadores/asy la mancomunidad negociarán los fondos adicionales y acuerdos, que en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia de este convenio colectivo.

Disposición adicional segunda.

La mancomunidad se compromete a realizar la RPT dentro del año y medio siguiente a la entrada en vigor del presente convenio.

Disposición adicional tercera.

1. La mancomunidad respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de



discriminación laboral. Medidas que negociará, y en su caso acordará, con la representación legal de los y las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. La mancomunidad se compromete a elaborar e implantar dentro del año y medio siguiente a la entrada en vigor del presente convenio un Plan de Igualdad propio de la Mancomunidad de Municipios Río Bodión, con el apoyo y asesoramiento de la Oficina de Igualdad de la mancomunidad, el cual fijará los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar en la mancomunidad para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Disposición adicional cuarta. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Disposición adicional quinta. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. La mancomunidad promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se establecerán medidas negociadas con la representación de las y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.



2. La representación sindical contribuirá a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Presidencia de la Mancomunidad de las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.
3. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a desarrollar dentro del año siguiente a la entrada en vigor del presente convenio, un Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de los afectados así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos. En todos estos procesos se asegurará la participación de la representación legal de los trabajadores/as.

Disposición adicional sexta.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten al personal incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterán, 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 lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un 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 a 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 las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47 y 51 del TRLET.

En consecuencia, las partes se adhieren expresamente al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y con el alcance de que el pacto obliga a las partes 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 discrepancias de las partes, salvo en los casos de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

***Disposición derogatoria.***

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

Disposición Final.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

**ANEXO I**

REGULACIÓN DE JORNADA FUERA DEL HORARIO HABITUAL

1.º Servicio de Dinamización deportiva.

El personal laboral que integra este servicio deberá proponer un calendario laboral a la Presidencia para su aprobación en el que queden reflejados todos los aspectos ordinarios relativos a horarios de trabajo, días laborables y festivos, descansos correspondientes, turnicidad, nocturnidad, disponibilidad horaria...

Los servicios extraordinarios a cubrir, no previstos en el calendario anual de trabajo, deberán comunicarse a la persona responsable de la coordinación del servicio y de personal de la Mancomunidad con al menos 7 días naturales de antelación, para que de este modo los/las trabajadores/as puedan conciliar su vida familiar y puedan organizar adecuadamente el trabajo, salvo aquellos que por urgencia, o causas de fuerza mayor, que siempre será motivado, impidan supervisión con la suficiente antelación.

2.º Servicio de Parque de Maquinaria y Mantenimiento de Caminos.

El personal laboral del parque de maquinaria tendrá, según las condiciones climatológicas y teniendo en cuenta las medidas preventivas referentes a salud laboral, un horario de invierno y de verano.

El horario de verano comprenderá, como mínimo, los meses de julio y agosto.

El cambio de horario se comunicará con 10 días de antelación, como mínimo.

ANEXO II

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

El parentesco de una persona respecto de otra se determina por el número de generaciones que las separan.

En el esquema se reflejan los grados de parentesco, tanto por línea recta o directa y colateral, como por consanguinidad y afinidad.



La Mancomunidad
Presidente,

FRANCISCO ÁLVAREZ DELGADO

La Representación de los
y las trabajadoras,

HELENA MARÍA ELENA PÉREZ

• • •