



RESOLUCIÓN de 25 de junio de 2024, 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 Acta de fecha 14 de marzo de 2024, en la que se aprueba la modificación de varios artículos del Convenio Colectivo de la empresa "Mancomunidad Integral de la Comarca de Olivenza". (2024062275)

Visto el texto del Acta de 14 de marzo de 2024, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa "Mancomunidad Integral de la Comarca de Olivenza" – código de convenio 06100870012023 – , publicado en el DOE n.º 248, del 29 de diciembre de 2023, en el que se aprueba la modificación de varios artículos del mencionado convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción de la citada acta 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, 25 de junio de 2024.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

En Olivenza, a 14 de marzo de 2024, bajo la Presidencia de D. Óscar Díaz Hernández, y actuando como titular de la Secretaria Dña. María Caleyá Serrano, Secretaria en Comisión Circunstancial de la Mancomunidad de Olivenza, se reúnen, a las 10.50 horas, las personas abajo relacionadas para la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio del personal laboral de esta Mancomunidad:

Cargo	Identidad
Representante de la Mancomunidad	D. Antonio Sierra Serrano
Representante de los Trabajadores (UGT)	Dña. María Torres García Moreno
Asesor (UGT)	D. José Luís Mexía Alcántara
Asesor de CCOO	D. Jesús Pulgarín García

Ausente

Representante de la Mancomunidad	D. Manuel González Andrade
----------------------------------	----------------------------

Se procede a dar por válidamente constituida la Comisión Negociadora del convenio conforme al número y representatividad de cada una de las representaciones legítimas para la negociación del mismo y reconociéndose ambas partes la capacidad mutua y necesaria para este acto, y en uso de sus respectivas representaciones y conforme al orden del día que se incluyó en la convocatoria,

Orden del día

Orden del día	Asunto
1	<p>Aprobación de la modificación del Convenio Colectivo de esta Mancomunidad para subsanar vicios de legalidad comunicados por la Autoridad Laboral.</p> <p>Dando cumplimiento al acuerdo de esta Mesa Negociadora de fecha 16 de febrero de 2024, en el que toman en consideración los vicios de legalidad señalados por la Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital y se acuerda modificar el convenio en dicho sentido, por el presente,</p> <p>Se acuerda:</p> <p>Primero. Aprobar la modificación del Convenio Colectivo de esta Mancomunidad, aprobado por la Asamblea General de la Mancomunidad con fecha 18 de mayo de 2023, en los términos en los que se adjunta a la presente acta.</p> <p>Segundo. Remitir el presente acuerdo a la Asamblea de la Mancomunidad para su ratificación.</p>



Donde dice:

Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

2. La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse por alguna de las partes firmantes del presente convenio y deberá formularse por escrito dirigida a la otra parte con dos meses como mínimo de antelación a la fecha de terminación de vigencia.

La Comisión Paritaria deberá reunirse dentro de los treinta días naturales siguientes a la presentación de la denuncia del Convenio.

Debe decir:

Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

2. La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse por alguna de las partes firmantes del presente convenio y deberá formularse por escrito dirigida a la otra parte con dos meses como mínimo de antelación a la fecha de terminación de vigencia.

La Comisión Negociadora deberá reunirse dentro de los treinta días naturales siguientes a la presentación de la denuncia del Convenio.

Donde dice:

Artículo 5. Comisión paritaria.

1. En el término de quince (15) días contados desde la aprobación y firma del presente Convenio por parte de la Mancomunidad y de los representantes sindicales, se constituirá una comisión de control, desarrollo y seguimiento del Convenio. Se denominará "Comisión Paritaria". Integrada por dos miembros en representación de la Mancomunidad y dos designados por el sindicato firmante, al menos uno de ellos el/la Representante de los/as Trabajadores/as. 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 el personal asesor.

Debe decir:

Artículo 5. Comisión paritaria.

1. En el término de quince (15) días contados desde la aprobación y firma del presente Convenio por parte de la Mancomunidad y de los representantes sindicales, se constituirá una comisión de control, desarrollo y seguimiento del Convenio. Se denominará



“Comisión Paritaria”. Integrada por dos miembros en representación de la Mancomunidad y dos representantes designados por los sindicatos que mayoritarios, al menos uno de ellos será el/la Representante de los/as Empleados/as. 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 el personal asesor.

Donde dice:

Artículo 9. Clasificación del personal.

4. Las categorías profesionales y, en su caso, especialidades del personal laboral, se integrarán en alguno de los Grupos Profesionales que se enumeran a continuación:

Grupo I: Constituye el Grupo I el personal laboral que posea titulación académica universitaria de grado superior o equivalente: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente y que haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.

Grupo II: Constituye el Grupo II el personal laboral que posea titulación académica universitaria de grado medio o equivalente: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o equivalentes y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.

Grupo III: Constituye el Grupo 3 el personal laboral que posea titulación académica de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior (Formación Profesional de Grado Superior) o Técnico Especialista (Formación Profesional de Segundo Grado) o equivalentes y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.

Grupo IV: Constituye el Grupo 4 el personal laboral que posea titulación académica de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica, Formación Profesional de Técnico (Formación Profesional de Grado Medio) o de Técnico Auxiliar (Formación Profesional de Primer Grado) o equivalentes, y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.

Grupo V: Constituye el Grupo 5 el personal laboral que esté en posesión del Certificado de Escolaridad, del certificado de haber cursado un Programa de Garantía Social o equivalente



y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo, y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.

Debe decir:

Artículo 9. Clasificación del personal.

4. Las categorías profesionales y, en su caso, especialidades del personal laboral, se integrarán en alguno de los Grupos Profesionales equivalentes a la clasificación que hace la normativa aplicable a los empleados de la Administración General del Estado.

Donde dice:

Artículo 37. Permisos retribuidos.

37.1. 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 deter-



minado 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.

- 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.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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.



Debe decir:

Artículo 37. Permisos retribuidos.

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

a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

f) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extender-



se hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Se levanta la sesión por la Presidencia, siendo las 11 horas y 5 minutos, de lo que como Secretaria certifico.

Olivenza (Badajoz), 14 de marzo de 2024.

El Presidente,
ÓSCAR DÍAZ HERNÁNDEZ

La Secretaria
en comisión circunstancial,
MARÍA CALEYA SERRANO

Representante de la Mancomunidad,
ANTONIO SIERRA SERRANO

Delegada de Personal,
MARÍA TORRES GARCÍA MORENO

El representante de UGT,
JOSÉ LUIS MEXÍA ALCÁNTARA

El representante de CCOO,
JESÚS PULGARÍN GARCÍA

• • •

