



RESOLUCIÓN de 16 de octubre 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 texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Mancomunidad Integral de Servicios Vegas Bajas". (2024063580)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Mancomunidad Integral de Servicios Vegas Bajas" –código de convenio 06100902012024 - que fue suscrito con fecha 25 de julio de 2024, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras.

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, 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 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, 16 de octubre de 2024.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO MANCOMUNIDAD INTEGRAL DE SERVICIOS
VEGAS BAJAS

SEPTIEMBRE 2024

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/a 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.

- 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.
- Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre 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/as trabajadores/as de equipos de protección individual.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- Real Decreto 1777/1994, de 5 de agosto, de adecuación de las normas reguladoras de los procedimientos de gestión de personal a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.



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/las trabajadores/as (RLT).

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la Mancomunidad Integral de Servicios Vegas Bajas y el personal laboral a su servicio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Ámbito personal. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal integrado en la Mancomunidad.

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 2028, 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. Será de aplicación el incremento máximo de subida de retribuciones que cada año establezca la ley de presupuesto o similar.

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.

Ámbito territorial. El presente convenio será de aplicación en todo el ámbito territorial en el que presta servicios el personal de la Mancomunidad.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

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.

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.

Artículo 4. Comisión paritaria.

Dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente convenio se constituirá una comisión paritaria de control, desarrollo y seguimiento, integrada por tres miembros en representación de la Mancomunidad y por tres designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros. La presidencia de la comisión recaerá en la Presidencia de la Comisión de Régimen Interior o representante en quien delegue. Las personas que integran la comisión podrán estar asistidas por personal asesor.

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) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio colectivo.

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.

Para la adopción de acuerdos se ha de votar favorablemente por la mayoría absoluta de los miembros designados por el comité de empresa y mayoría absoluta de los representantes de la Mancomunidad.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5. Organización y racionalización.

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.

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 la representación legal de los trabajadores/as (en adelante RLT) 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.

Serán objeto de informe, consulta y negociación con los representantes legales de los trabajadores/as de la Mancomunidad de Integral de Servicios Vegas Bajas las materias relacionadas con el artículo 41 del TRLET, en los términos que en el mismo se prevén, así como las materias objeto de negociación del artículo 37 del EBEP.

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

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.

La RPT se configura como único instrumento para la concreción de puestos de trabajo del personal.

La RPT determinará las distintas categorías profesionales en las que se clasifica el personal.

La creación, modificación o supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la RPT se realizará previa negociación y acuerdo con los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras.

La Mancomunidad Integral de Servicios Vegas Bajas deberá aprobar una RPT en el plazo de un año a contar desde la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 7. Ingresos. Oferta pública de empleo. Provisión de puestos de trabajo.

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, y que así esté autorizado por la Ley de Presupuestos o legislación equivalente.

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.

Deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.

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.

En todos los tribunales, órganos de selección de personal o comisiones de valoración, podrán estar presentes como observadores una representación de cada Central Sindical con repre-



sentación en el Comité de Empresa. Las bases de convocatorias, concursos, etc., podrán ser negociadas y acordadas con la RLT.

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, sin perjuicio de lo dispuesto por la normativa vigente.

Artículo 8. Promoción interna y carrera administrativa.

Los/las empleados/as públicos tendrán derecho a la promoción profesional.

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto la Mancomunidad promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus empleados/as públicos.

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.

Los/las empleados/as públicos de la Mancomunidad podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical.

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.

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.

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.

No se considerarán trabajos de superior/inferior categoría los que ya vinieran establecidos como funciones propias de los puestos en la Relación de Puestos de Trabajo.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 10. Movilidad funcional.

Criterios generales

Se entiende por movilidad funcional el cambio del trabajador/a, con carácter temporal, a funciones sustancialmente distintas de las que habitualmente presta siempre que las funciones y tareas asignadas últimas se encuentren en ámbitos de actividad claramente diferenciados. Se podrá determinar la movilidad funcional temporal entre puestos de trabajo del mismo o distinto Grupo Profesional al que pertenezca el/la trabajador/a, respetando en todo caso el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en la legislación aplicable y el respeto a la dignidad del trabajador/a.



La movilidad funcional atenderá a criterios de voluntariedad por parte de los/las trabajadores/as, aunque por causas organizativas o técnicas, en caso de no cubrirse, podrá ser forzosa, facilitando, en este caso, la rotación de los trabajadores/as.

La movilidad funcional se podrá producir también a petición del interesado/a por motivos de salud laboral, previa justificación médica, estudio e informe del Comité de Seguridad y Salud, y aprobación por la Comisión Paritaria.

La movilidad funcional precisará, si fuera necesario, de los correspondientes procesos de formación y de adaptación, tendrá una duración máxima de seis meses, en un año, ampliable de acuerdo con el/la trabajador/a, a ocho en un periodo de dos años. En todo caso, conlleva la reserva del puesto de origen del trabajador/a.

La movilidad funcional temporal, cuando sea voluntaria y siempre que el número de interesados que se ajusten al perfil requerido para el puesto sea superior al de plazas, se gestionará a través del correspondiente proceso interno de selección, disponiendo de un plazo de siete días hábiles para la fase de reclutamiento, salvo circunstancias excepcionales que justifiquen otro distinto.

La movilidad funcional deberá ser comunicada al trabajador/a, con carácter general como mínimo con diez días naturales de antelación por escrito, reflejando el tiempo aproximado de permanencia en su nuevo puesto, una descripción de las funciones a realizar, la dependencia jerárquica y retribuciones económicas relacionadas con el puesto. La Dirección/ Administración también comunicará previamente a los representantes de los trabajadores/as las circunstancias que motivan la movilidad y el número de los trabajadores/as que están afectados por la misma.

Artículo 11. Movilidad temporal para la realización de funciones correspondientes a un Nivel Profesional diferente.

A) Funciones correspondientes a un Nivel Profesional superior.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, podrá encomendar a sus trabajadores/as el desempeño de funciones correspondientes a un Nivel Profesional superior en cuyo caso el trabajador/a tendrá derecho a la correspondiente diferencia retributiva. En el caso de que se tratara de plaza vacante, se cubrirá mediante procedimiento reglamentario, previa negociación con la representación legal de los trabajadores. Cuando se produzca convocatoria para cubrir un puesto de trabajo se hará atendiendo a la capacidad profesional exigida.

B) Funciones correspondientes a un Nivel Profesional inferior.



Si, por necesidades perentorias o imprevisibles, se precisara destinar a un/una trabajador/a a tareas correspondientes a un Nivel inferior al asignado, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible para su atención, y hasta un máximo de treinta días en un período de doce meses, manteniéndose la retribución y demás derechos de su nivel, circunstancia que será comunicada a los representantes legales de los/las trabajadores/as.

Artículo 12. Funcionarización.

Durante la vigencia del presente Convenio y para aquellos puestos funcionarizables desempeñados por personal laboral, se podrán realizar convocatorias independientes de la Oferta de Empleo Público para permitir la funcionarización de Empleados Públicos que se encuentren en los citados puestos de trabajo, previa aprobación por la Asamblea General de la Mancomunidad, en los términos establecidos en la ley.

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, CALENDARIO, VACACIONES

Artículo 13. Jornada laboral.

Jornada laboral.

- a) La jornada ordinaria de trabajo para el personal sujeto al ámbito de aplicación de este convenio no podrá ser inferior de 35 horas semanales en los términos establecidos por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, tras la correspondiente justificación, al tratarse de una jornada ordinaria de trabajo distinta de la establecida con carácter general; todo ello salvo que por disposición legal se establezca lo contrario.
- 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 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 restante 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, con un máximo de dos fracciones horarias.



- d) Con motivo de la celebración de las festividades tradicionales del ámbito territorial de la Mancomunidad en que estuvieran radicados servicios dependientes de ella, la Presidencia autorizará la implantación de un horario reducido de hasta tres horas por jornada en un máximo de 5 días al año.
- e) El personal al servicio de la Mancomunidad tendrá derecho a un periodo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, con carácter general, comprenderán el sábado y el domingo.

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.

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 14. Vacaciones y calendario laboral.

Calendario laboral: serán de plena aplicación para establecer los días laborables 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.

El personal empleado público tendrá 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 aprobación 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 30 de abril, 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, salvo casos de fuerza mayor.
- No obstante lo anterior los trabajadores/as que deseen disfrutar de días de vacaciones antes del 30 de abril podrán hacerlo, debiendo presentar la solicitud en el plazo correspondiente.

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.

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. Se añaden dos días al año como días de asuntos particulares, que se correspondan con festivos coincidentes con sábados y domingos. También se considerarán días festivos las fiestas locales del municipio donde preste principalmente sus servicios el trabajador.

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 anterior del presente artículo, o bien en el caso de que el número de días que resten 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 periodos 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 el disfrute de las vacaciones.
- Fallecimiento

Artículo 15. Permisos retribuidos.

El personal al servicio de la Mancomunidad tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el empleado en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cinco días hábiles; en el caso de accidente o enfermedad grave de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad, el permiso será de un día natural

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad, el permiso será de un día natural.

- b) Por traslado de domicilio, sin cambio de residencia del puesto de trabajo, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos legalmente establecidos.
- 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, durante los días que tengan lugar.



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

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 doce meses tendrán 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.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

- 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 disponibilidad 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/las hijos/as menores de 18 años a las consultas médicas o asistencias sanitarias que precisen, 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, 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.

h.7. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- 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 períodos fraccionados de vacaciones anuales.

Así mismo, los/las 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 resultará 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.

Permisos por Maternidad, Paternidad, adopción o acogimiento.

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

- k) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.



No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

- l) 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.

- m) El permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija se regulará según Ley.
- n) 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; manteniendo sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- o) 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.
- p) Para asistir a cursos selectivos o realizar periodos de prácticas, cuando se superen procesos selectivos para la cobertura definitiva de puestos de trabajo en cualquiera de las Administraciones Públicas.
- q) Para colaborar en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria, y en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo, con una duración máxima que no superará los seis meses, en los términos y con las limitaciones que se determinen reglamentariamente.

Artículo 16. Reducción de jornada por cuidado de hijo/a o por cuidado directo de un familiar.

- a) Los/las trabajadores/as que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún/a menor de 12 años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, 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 de sus retribuciones que corresponda.



- b) Cuando sea necesario atender el cuidado de un familiar de primer grado, cónyuge, pareja de hecho, o consanguíneo de la pareja de hecho, el personal tendrá derecho, previa solicitud, a una reducción mínima de un octavo de la jornada laboral y hasta el cincuenta por ciento de ésta, 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 menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras 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 beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el



Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado o empleada tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora 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 beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada prevista en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá 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.

Artículo 17. Situaciones administrativas.

Los empleados públicos se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:

- 1) Servicio activo. Se hallarán en situación de servicio activo quienes presten servicios en su condición de empleados públicos en esta Mancomunidad y no les corresponda quedar en otra situación.
- 2) Servicios especiales. Los empleados públicos serán declarados en situación de servicios especiales tal y como viene reflejado en el Estatuto básico del Empleado Público.
- 3) Servicio en otras Administraciones Públicas. Procederá declarar esta situación (prestación de servicio en otras AAPP) cuando los/as empleados/as públicos/as accedan, por procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo establecidos en el EBEP, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en servicio activo o en alguna de las situaciones previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público, y cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público.

**Artículo 18. Excedencias.**

La excedencia de personal de la Mancomunidad podrá adoptar las siguientes modalidades:

- 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.
- g) Excedencia voluntaria por prestar servicios en el sector público.

- 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 y podrán permanecer en ella por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años

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, tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo 18 meses.

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 solicitara el reingreso de la forma prevista en el párrafo precedente, se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora del régimen sancionador/disciplinario aplicable.



b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar:

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar aunque no se hayan prestado servicios efectivos en cualquier Administración Pública, con una duración mínima de 1 año 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/las trabajadores/as en esta situación 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/a tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo 18 meses.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

Los/las 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 preadoptivo, 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, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 generarán 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/la trabajador/a en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del período 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/la 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 período 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.

g) Excedencia voluntaria por prestar servicios en el sector público.

Serán declarados en situación administrativa de excedencia voluntaria por prestar servicios en el sector público el personal laboral fijo que pase a prestar servicios en activo como funcionarios de carrera en otro cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional de cualquier Administración Pública o pasen a prestar servicios, con carácter fijo, en cualquier Organismo o Entidad del sector público, salvo que hubieran obtenido la oportuna autorización de compatibilidad.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas sociedades mercantiles en las que las Administraciones Públicas, direc-



ta o indirectamente, aporten más del cincuenta por ciento de su capital, así como las fundaciones públicas, y los consorcios que adopten formas de sociedad mercantil.

Asimismo, serán declarados en situación administrativa de excedencia voluntaria por prestar servicios en el sector público el personal laboral fijo que pase a ocupar un puesto mediante un nombramiento de personal funcionario interino o como contratado laboral temporal.

El trabajador/a tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo por un plazo máximo de 3 años, siempre que hubiera estado en servicio activo en la Mancomunidad al menos durante los dos años anteriores a la solicitud de excedencia.

El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efecto de ascensos y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Artículo 19. Permiso no retribuido.

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 20. Servicios extraordinarios.

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.

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.

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: 1,5 horas.

Hora extraordinaria en festivo u horario nocturno: 2 horas.

Hora extraordinaria en festivo y horario nocturno: 2,5 horas.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en tiempo de descanso; sólo podrán retribuirse económicamente, previo acuerdo con el trabajador o trabajadora afectada, cuando la persona responsable del servicio lo justifique por escrito, y se dé la imposibilidad de compensar en tiempo de descanso.

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: 200 por cien.

Hora extraordinaria en festivo y horario nocturno: 250 por cien.

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

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

Artículo 21. Teletrabajo.

Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

El teletrabajo se regulará por lo establecido en el Reglamento Regulator del teletrabajo que deberá ser objeto de negociación.



CAPÍTULO IV

REGULACIONES ECONÓMICAS

Artículo 22. Conceptos retributivos.

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 satisfacerse.

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.

Conceptos retributivos:

Las retribuciones del personal son básicas y complementarias. Son retribuciones básicas:

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

Son retribuciones complementarias:

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

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



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, 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 y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

Sueldo.

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 las que se establezcan para el personal en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el supuesto de que de la aplicación de las cantidades anteriores resultara una cuantía inferior a la ya consolidada por el trabajador, se mantendrá la cuantía que se viene abonando a la fecha de firma del convenio, y se incrementará una vez que los trienios calculados conforme a la LPGE superen a los consolidados por el trabajador.

No se aplicarán con carácter retroactivo, los trienios serán de aplicación una vez aprobados y a partir del mes siguiente a la solicitud.

En relación a los trienios se aplicará con carácter supletorio la normativa aplicable a los funcionarios públicos.

Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por el importe, cada una de ellas, 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.



Complemento de destino.

El complemento de destino es una retribución adicional, asociada al nivel de puesto de trabajo, que se fijará atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

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. Será la Asamblea de la Mancomunidad la que asigne el nivel a cada puesto de trabajo.

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.

Los complementos de destino asignados por la Mancomunidad deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

Complemento específico.

El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

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 que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

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

La cuantía del complemento específico deberá establecerse 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.

La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto.



Carrera profesional.

De acuerdo con el artículo 19 del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

La carrera profesional se regulará por lo establecido en el Reglamento Regulator de la Carrera Profesional que deberá ser objeto de negociación.

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.

Complemento de Productividad.

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento de la actividad extraordinaria y del interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. Su establecimiento y cuantía se negociará con los representantes de los trabajadores de la Mancomunidad; los criterios generales se aprobarán por la Asamblea, distribuyéndose por el Presidente.

Artículo 23. Indemnizaciones por razón del servicio.

Se regulará por lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, o normativa vigente.

Artículo 24. Tribunales.

Indemnizaciones por asistencia a tribunales de pruebas selectivas y comisiones de valoración, se regularán por lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, o normativa vigente.

CAPÍTULO V

REGULACIONES SOCIO-ECONÓMICAS

Artículo 25. Jubilación. Contrato de relevo.

Los trabajadores de la Mancomunidad tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo en los términos fijados en la ley.



CAPÍTULO VI

FORMACIÓN

Artículo 26. Formación Profesional

1. 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 Administración, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación, y se comprometen a colaborar mancomunadamente en esa tarea.
2. Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudio:
 - a) Durante el tiempo que duren los Congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asistan los Empleados o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos, fuese promovida o auspiciada por la Presidencia, tendrán derecho los Empleados/as Públicos/as a percibir la indemnización correspondiente, en concepto de dietas, desplazamientos, etc.
 - b) De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 60 horas/año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes, se concederán siempre que se soliciten con antelación, considerándose el silencio como positivo, en caso de respuesta negativa, ésta habrá de ser motivada y comunicada a los Órganos de Representación del Personal. Los/as trabajadores/as (Empleados Públicos) comprendidos/as en el ámbito del presente Convenio realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine la Administración. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.
 - c) Los Empleados/as Público/as podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.
 - d) Durante el período de vigencia de este Convenio, las partes se comprometen a acogerse a un Plan de Formación Permanente que afectará a todas las categorías y grupos profesionales existentes en esta Corporación.
4. Se hará un plan de reciclaje para los/as trabajadores/as más necesitados por su escasa cualificación 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.

5. Se realizarán estudios sectoriales sobre las necesidades de cualificación del personal vinculado a esta Corporación y la evolución de estas profesiones o categorías por la introducción de nuevas tecnologías, que sirvan para establecer acuerdos futuros.
6. Se asegurará la participación sindical de las organizaciones sindicales representativas, en el diseño, objetivos, selección de participantes y monitores/as, seguimiento y evolución del plan formativo.
7. Se vincula la formación con la promoción profesional, mediante cursos de formación que habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o escala, serán convocados por la Corporación, con la periodicidad que demanden los servicios y fije la Comisión de Formación oportuna. En estos cursos de formación deberán impartirse los conocimientos generales y específicos adecuados a la naturaleza de estos puestos. La participación en los cursos de formación se hará previa solicitud por el Empleado/a Público/a y se seleccionarán mediante concurso de méritos que se determinarán en cada convocatoria y que serán valorados por una comisión creada a tal efecto y que contará entre sus miembros a un Personal Representante de cada una de las organizaciones sindicales más representativas. Quien participe en los cursos mantendrá su situación de servicio activo y tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable de carácter general.
8. Se atribuyen a la comisión negociadora las competencias relacionadas con la formación profesional.

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL

Artículo 27. 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 28. Principios generales de prevención de riesgos laborales.

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 (LPRL)

Artículo 28.1. Constitución de comité de seguridad y salud.



De conformidad con el artículo 38 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que la Mancomunidad cuente con 50 trabajadores o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, siendo éste el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

- El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.
- En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.
- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Artículo 28.2. Política preventiva (artículo 5 LPRL).

La política en materia de prevención de Riesgos laborales de la Mancomunidad, tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores.

Dicha política, quedará plasmada en un documento y se desarrollará por medio de las normas reglamentarias y actuaciones administrativas que correspondan

Artículo 28.3. Plan de prevención de riesgos laborales (artículo 16 LPRL).

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

La evaluación de riesgos y la planificación preventiva, serán los instrumentos principales del Plan de Prevención, que incluirán, además de los inherentes a los puestos de trabajo, aquellos riesgos relacionados con los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada laboral (en misión) y los posibles efectos para los estados de gestación y lactancia natural.



Estos documentos serán revisados anualmente y actualizados cuando proceda, en función de cambios en las actividades, tareas o puestos de trabajo y/o nuevos riesgos identificados en éstos.

Artículo 28.4. Deber de consulta y participación de los trabajadores (artículo 33 LPRL).

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 tendrá 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 enfermedades profesionales (confirmadas o en estudio) y se promoverán acciones preventivas con el objeto de eliminar o minimizar los riesgos que ocasionan o son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores/as. 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 y a los trabajadores/as con necesidades especiales en la elección de estos equipos, dentro de lo establecido por la normativa o guías técnicas.

Artículo 28.5. Uniformes de trabajo.

La Mancomunidad Proveerá gratuitamente al personal que por su trabajo lo necesite el siguiente vestuario:

- a) Para el desempeño de aquellos puestos de trabajo donde de conformidad con las evaluaciones de riesgos laborales existan riesgos específicos. En tal caso se suministrarán las prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo.
- b) Para el desempeño de aquellos puestos de trabajo que la Administración considere que se deben prestar los servicios con una determinada ropa de trabajo.

El vestuario que, debido a las especiales características de la actividad a desarrollar sea susceptible de sufrir un deterioro mayor al habitual, se renovará con una periodicidad semestral.



De igual forma en aquellos trabajos en los que por sus características los trabajadores precisen de un vestuario de invierno y otro de verano, el vestuario se renovará con una periodicidad semestral.

Artículo 28.6 Botiquín de primeros auxilios.

En todas las dependencias en las que presten servicio los empleados de la Mancomunidad existirá como mínimo un botiquín debidamente provisto de acuerdo con las necesidades del servicio y de conformidad con lo establecido en la normativa de aplicación (RD 486/97, de 14 abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo), velando por ello el Comité de Salud Laboral.

Del mismo modo, en los vehículos de obra u otros que sea necesario se dotará de botiquín, de acuerdo con los riesgos identificados en la evaluación y planificación preventiva.

Artículo 28.7. Vigilancia de la Salud (artículo 22 LPRL).

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 de carácter voluntario, salvo aquellos casos en que los trabajadores/as, por el riesgo al que estén expuestos, tengan obligación de realizarlo de acuerdo con lo indicado en artículo 22 LRPL y su desarrollo reglamentario.

Los informes de planificación preventiva emitidos por el Servicio médico concertado para asumir funciones de Vigilancia de la Salud deberán determinar aquellos puestos que están exentos de riesgo y el reconocimiento médico podrá ser voluntario.

En todo caso, se garantizará la confidencialidad de los datos. El resultado del mismo será notificado a la persona trabajadora en cuestión y la Mancomunidad dispondrá únicamente de los listados o certificados 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 necesario para ello.



Artículo 28.8. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles.

La Mancomunidad garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Para ello la Mancomunidad, a través del Comité de Seguridad y Salud, deberá adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares y en el caso de que esto no sea posible, estos trabajadores/as podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo, siempre que sus aptitudes psicofísicas les permitan desarrollar otra actividad laboral existente.

Artículo 28.9. Protección de los trabajadores/as expuestos a agentes nocivos, tóxicos o peligrosos.

La Mancomunidad deberá tener en cuenta en las evaluaciones de los puestos de trabajo los factores de riesgo de aquellos trabajadores/as que por las características de su trabajo manipulen o estén en contacto con agentes nocivos, tóxicos o peligrosos, debiendo adoptar las medidas necesarias de protección recogidas en la normativa específica relativa a exposición a agentes químicos (RD 374/01, de 6 de abril, sobre la protección de la Seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo).

Igualmente, la Mancomunidad deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos, teratogénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 28.10. 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, debe-



rán 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 y/o establecer limitaciones para el desarrollo de determinadas tareas que puedan suponer tales riesgos.

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.

Artículo 28.11. 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 de los puestos de trabajo, la evaluación específica 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.

Artículo 28.12. Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre (RD 486/97, de 14 de abril, modificado por RD Ley 4/2023).

Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

Las medidas a las que se refiere el apartado anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora. Las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.



En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

Artículo 28.13. 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.

Artículo 28.14. Medio Ambiente.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente son 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.

Con el objeto de mantener unas condiciones ambientales adecuadas a las características de cada puesto de trabajo de acuerdo con el RD 486/1997 en condiciones de máxima eficiencia y ahorro energético, dentro de programas encaminados al ahorro energético se incluirán las obras de mejora de las condiciones de aislamiento térmico de los edificios en los que los trabajadores/as desarrollen su actividad, y la sustitución de los equipos de climatización por otros más eficientes.

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.

Artículo 28.15. Protocolo de acoso.

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 conocedor/a de los hechos.

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, modificada por RD 901/2020, partes firmantes de este convenio se comprometen a desarrollar dentro del Plan de Igualdad establecido en la Mancomunidad un protocolo de actuación para la Prevención del Acoso Laboral, tanto 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.

Artículo 29. Seguro de vida, responsabilidad civil y asistencia jurídica.

La Mancomunidad queda obligada a la contratación de una póliza de seguro de accidente que cubra una indemnización en caso de muerte, invalidez absoluta, parcial o permanente, de cuantía igual o superior a las cuantías establecidas en la póliza que esté en vigor a la firma del convenio.

Se concertará póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil y profesional que pudiera derivarse de cualquier contingencia que suceda en acto de servicio, siempre que no se demuestre, por resolución judicial, negligencia o mala fe por parte del trabajador/a.

Debe obrar una copia de ambas pólizas en poder de los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de las secciones sindicales firmantes del presente Convenio, que participarán en el estudio de cuantas propuestas se presenten.

La Mancomunidad prestará la asistencia jurídica adecuada y especializada a sus empleados, en caso de que éste lo solicite, en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y se personará en dichos procesos.

La Mancomunidad garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores/as que lo soliciten y precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, designando letrados y dando opción al interesado a la elección de jurista de entre una terna designada por la Mancomunidad.

En caso de conflicto entre la Mancomunidad y el/la trabajador/a aquél se verá obligado a indemnizar al trabajador/a por los gastos y/o minutas ocasionados, cuando la sentencia le sea favorable al trabajador/a.



Cuando quede acreditado que a consecuencia de la prestación de un servicio propio del cargo, el personal de esta Mancomunidad fuese víctima de atentados o agresiones contra sus propiedades, los daños causados serán satisfechos por la Mancomunidad, siempre que el condenado fuera declarado insolvente.

En los casos anteriores, si hubiese procesamiento, la fianza del mismo correrá a cargo de la Mancomunidad, siempre y cuando la infracción no haya sido motivada por conducta del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de las responsabilidades que pudiesen derivarse del expediente sancionador.

En caso de que por circunstancias ajenas al personal, la póliza estuviera sin actualización, la Mancomunidad asumirá automáticamente las indemnizaciones que se deriven de la propia responsabilidad.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30. Régimen disciplinario.

Se regulará por lo dispuesto en el TREBEP y por la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

CAPÍTULO IX

DERECHOS SINDICALES

Artículo 31. Comité de Empresa o los Delegados/as de Personal.

1. Son los órganos representativos y colegiados de todos los/as trabajadores/as, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto de sus afiliados/as.
2. Serán objeto de negociación por los Órganos de Representación del Personal, las materias establecidas en la normativa vigente.
3. Los Órganos de representación del personal recibirán información que les será facilitada, previa solicitud, sobre la política de personal de la Mancomunidad.
4. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal recibirán de la Corporación el Presupuesto, previa solicitud.
5. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal emitirán informe a solicitud del Manco-



munidad sobre las siguientes materias:

- a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b) Planes de formación profesional.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
6. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
7. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal tendrán conocimiento y serán oídos en las siguientes cuestiones y materias:
- a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 - c) El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal conocerán, si lo solicitan, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
8. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
9. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal vigilarán y controlarán las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.
10. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal participarán en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en la Mancomunidad.
11. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal colaborarán con el Excmo. Mancomunidad para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
12. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal informarán a sus Representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
13. Se reconoce al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal colegiadamente por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar como interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa



o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Mancomunidad señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado, entregado por la Mancomunidad podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

14. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de 10 días.
15. La Mancomunidad habilitará a los Órganos de Representación del Personal, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, según la disponibilidad existente. Asimismo autorizará a sus miembros el uso de las fotocopiadoras de la Mancomunidad y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, con el visto bueno previo de la Presidencia, Vicepresidencia correspondiente, o Jefatura del Servicio.

Artículo 32. Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal como Personal Representante legal del personal laboral, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas, de las siguientes garantías y derechos.

1. El acceso y libre circulación por las dependencias de la Mancomunidad sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.
2. La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.
3. Ser oído el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante los tres años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado/a regulada en el procedimiento sancionador.
4. Con respecto a las últimas elecciones sindicales se establece un crédito de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuida como de trabajo efectivo a cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, con las siguientes especificaciones:
 - a) Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquéllas empleadas en períodos de negociación, siempre que sea en reuniones conjuntas.



- b) Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal de la comunicación con una antelación a su uso de dos días laborables, salvo imposibilidad manifiesta.
 - c) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a los servicios de personal, a la acumulación horaria, a favor del personal laboral que ellos designen siempre con el visto bueno de la central sindical correspondiente.
5. No ser trasladados/as durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los tres años siguientes de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del personal trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

Disposición adicional primera.

Los órganos de representación de los trabajadores/as y 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 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 I.S. Vegas Bajas, 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 tercera. 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 legal de los trabajadores 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 propiciarlos.
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 cuarta.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten al personal incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, podrán someterse, 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, 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 transitoria.**

Las retribuciones contenidas en el presente convenio colectivo entrarán en vigor una vez que se apruebe el nuevo presupuesto para el ejercicio 2025, debiendo respetar en todo caso los límites de incremento retributivo contenidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma equivalente.

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 primera.

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

Disposición final segunda.

Todas las denominaciones contenidas en este acuerdo, así como cualesquiera otras menciones que en el mismo se expresan en género masculino, se entenderán realizadas y se utilizarán indistintamente en género masculino y femenino, según el sexo de la persona que se tenga por interesada o destinataria a que se haga referencia.



ANEXO I. REGULACIÓN DE JORNADA FUERA DEL HORARIO HABITUAL

- Servicio de Dinamización deportiva.

El personal laboral que integra este servicio deberá proponer un calendario laboral a través de la RLT a la Presidencia de la Mancomunidad 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, desplazamientos.

La jornada laboral especificada en dicho calendario deberá atenerse a unos criterios o proporciones:

- El número de horas de clases lectivas no podrá superar los 2/3 de la jornada, siendo el tercio de jornada restante destinado para desplazamientos entre municipios, preparación de las clases, y gestión de eventos (en este caso sería algún evento puntual a lo largo de la temporada).
- Este número de horas lectivas se verán alteradas en caso de que el dinamizador/a tenga una mayor carga de trabajo referida a la organización de eventos, gestión de instalaciones, personal a su cargo, tareas administrativas, etc., pudiendo incluso no tener ninguna hora lectiva fija en la temporada (sólo en caso de sustituciones u otros casos especiales) y dedicando el 100 % de la su jornada a la gestión.
- Estas clases lectivas o de impartición y desarrollo de sesiones de actividades físicas, se deben diferenciar entre las sesiones dirigidas con ejecución y participación directa (para impartir la sesión se ha de realizar de forma física y directa junto con el grupo), y las sesiones dirigidas sin ejecución ni participación directa (se imparten a través de instrucciones al grupo, sin su realización directa). En el primer caso, las sesiones impartidas y ejecutadas de forma directa, no podrán exceder de más de dos sesiones en un mismo tramo de la jornada laboral.
- 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 aquéllos que por urgencia, o causas de fuerza mayor, que será siempre motivado, impidan la supervisión con la suficiente antelación.

ANEXO II. GRADOS DE PARENTESCO

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

