



RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2026, 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 II Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Municipios Sierra de Gata y sus trabajadores. (2026062373)

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Municipios Sierra de Gata y sus trabajadores (código de convenio 10001022012005), cuyo texto definitivo fue suscrito con fecha 4 de septiembre de 2026, de una parte, por los representantes de la mancomunidad y, de otra, por los miembros designados del comité de empresa en representación de las personas trabajadoras afectadas por el convenio, el cual fue ratificado por la Asamblea de la Mancomunidad en sesión ordinaria celebrada el 10 de septiembre de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que 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, 14 de septiembre de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



II CONVENIO COLECTIVO MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS SIERRA DE GATA Y SUS TRABAJADORES

ÍNDICE

CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

Artículo 3. Ámbito personal, funcional y territorial.

Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Artículo 7. Cláusula de no discriminación.

CAPÍTULO II. RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 8. Principios generales.

Artículo 9. Conversión de plazas laborales en fijas.

Artículo 10. Política de empleo público.

Artículo 11. Clasificación de personal.

Artículo 12. Relación de puestos de Trabajo.

Artículo 13. Oferta de empleo público.

Artículo 14. Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 15. Traslados.

Artículo 16. Carrera profesional.

Artículo 17. Promoción interna.

Artículo 18. Funcionarización.



Artículo 19. Teletrabajo.

Artículo 20. Comisión de servicio.

Artículo 21. Trabajos de superior e inferior categoría.

Artículo 22. Registro general de personal.

Artículo 23. Jornada laboral y descanso diario.

Artículo 24. Descanso semanal.

Artículo 25. Justificación de ausencias.

CAPÍTULO III. RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 26. Normas generales y comunes.

Artículo 27. Conceptos retributivos.

Artículo 28. Sueldo.

Artículo 29. Trienios.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

Artículo 31. Complemento de destino.

Artículo 32. Complemento específico.

Artículo 33. Gratificaciones.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

Artículo 35. Indemnizaciones por razón del servicio.

CAPÍTULO IV. PERMISOS Y SITUACIONES.

Artículo 36. Vacaciones.

Artículo 37. Permisos retribuidos.

Artículo 38. Permisos no retribuidos.

Artículo 39. Situaciones administrativas.



CAPÍTULO V. DERECHOS SOCIALES.

Artículo 40. Garantías.

Artículo 41. Compensaciones o ayudas económico-sociales.

Artículo 42. Jubilación especial.

CAPÍTULO VI. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Artículo 43. Formación profesional.

CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 44. Principios generales.

Artículo 45. Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 46. Funciones del Comité de salud laboral.

Artículo 47. Equipos y medios preventivos.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 48. Comité de Empresa o Delegados de personal.

Artículo 49. Garantías.

Artículo 50. Secciones Sindicales.

Artículo 51. Bolsas de horas.

Artículo 52. Asambleas Generales.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 53. Responsabilidad disciplinaria.

Artículo 54. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

Artículo 55. Faltas disciplinarias.

Artículo 56. Sanciones.

Artículo 57. Prescripción de faltas y sanciones.

Artículo 58. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

**CAPÍTULO X. IGUALDAD.**

Artículo 59. Plan de Igualdad, Protocolo de Acoso y Protocolo LGTBI.

Artículo 60. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Artículo 61. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

CAPÍTULO XI. CATÁSTROFES NATURALES.

Artículo 62. Medidas ante catástrofes naturales.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición Adicional Primera. Equiparación de parentesco por afinidad.

Disposición Adicional Segunda.

Disposición Adicional Tercera.

Disposición Adicional Cuarta.

Disposición Adicional Quinta.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Disposición Transitoria Primera.

Disposición Transitoria Segunda.

Disposición Transitoria Tercera.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.



CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo del personal laboral de la Mancomunidad Integral de Municipios Sierra de Gata, de conformidad con el Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa aplicable.

Artículo 2. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

Este Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la representación legal de la Mancomunidad y la representación legal del personal laboral.

Artículo 3. Ámbito personal, funcional y territorial.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal vinculado a la Mancomunidad Integral de Municipios Sierra de Gata por relación laboral, independientemente del lugar, departamento o servicio en el que los/as trabajadores/as realicen sus funciones.
2. Todo el territorio de los municipios que integren la Mancomunidad.
3. A los/as empleados/as públicos/as con una antigüedad continuada inferior a doce meses, les será de aplicación, en todo, salvo el capítulo V del presente convenio colectivo.

Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos retroactivos a partir del 1 de Enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2027, prorrogándose automáticamente hasta la aprobación de uno nuevo, salvo denuncia expresa con tres meses de antelación.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y vigilancia del Convenio, con funciones de mediación y conciliación en los conflictos derivados de su aplicación.

1. En el plazo de 30 días contados desde la aprobación y firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento, integrada por dos miembros en representación de los/as trabajadores/as y el mismo número de representantes de la Mancomunidad.



2. Esta Comisión en su primera reunión, nombrará de entre sus miembros a un/a Presidente/a y a un/a Secretario/a, y establecerá su Reglamento de Funcionamiento Interno.
3. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrá asistir un asesor con voz, pero sin voto por cada una de las partes representadas en dicha Comisión.
4. Las funciones de esta Comisión son las siguientes:
 - a. Velar por el cumplimiento de lo establecido en este Convenio.
 - b. Intervención, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si cualquiera de las partes discordantes solicita expresamente la función arbitral, mediadora o conciliadora.
 - c. Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto que pudiera plantearse entre las partes.
 - d. Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio.
 - e. Denuncia del incumplimiento del Convenio.
 - f. La Mancomunidad negociará con los representantes legales de los trabajadores los aspectos retributivos de la relación de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos, así como todos aquellos aspectos en los que se modifiquen las condiciones de trabajo.
 - g. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
5. Dicha Comisión se reunirá a petición o instancia de cualquiera de las partes debiéndose fijar la reunión como máximo dentro de los cinco días hábiles posteriores a su petición. Se establece una reunión dentro del primer trimestre.
6. De todas las reuniones se levantará el acta preceptiva, y sus acuerdos tendrán carácter vinculante por ambas partes.
7. El informe de la Comisión Paritaria deberá producirse por mayoría de ambas partes en el plazo máximo de quince días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente, enviándose dicho informe a los/as trabajadores/as afectados y a las Centrales Sindicales firmantes, y en los tabloneros de anuncios y pagina Web, cuando afecte a la pluralidad de los/as trabajadores/as.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el convenio colectivo devendrá ineficaz en los capítulos y/o artículos y/o apartados, que se vean afectados. Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del convenio colectivo, o la importancia del precepto anulado así lo requiere, se revisará en su totalidad.

Artículo 7. Cláusula de no discriminación.

1. La Mancomunidad se somete al artículo 14 de la Constitución Española y normativa de desarrollo que le resulte de aplicación, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación no autorizada por norma jurídica.
2. Se constituye una Comisión de Igualdad, encargada de aprobar y aplicar un Plan de Igualdad, incluyendo protocolo específico para la igualdad efectiva en el ámbito laboral, sin discriminación por razón de sexo, orientación o expresión sexual. Así mismo, la comisión de Igualdad implantará un protocolo específico que promueva medidas concretas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
3. El principio de igualdad tendrá carácter transversal y será de aplicación a cualquier acto administrativo amparado por el presente Convenio. La Comisión Paritaria podrá conocer de las posibles vulneraciones de este principio, a fin de promover las medidas oportunas para su defensa.

CAPÍTULO II**Racionalización y organización del trabajo****Artículo 8. Principios generales.**

La organización práctica del trabajo es facultad de la Mancomunidad y su personal directivo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de la participación de la representación legítima del personal, mediante los cauces establecidos por la legislación vigente.

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
 - a. Mejora de las prestaciones de servicios a la ciudadanía de la Sierra de Gata.

- b. La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
 - c. Establecimiento de plantillas correctas de personal.
 - d. Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plaza.
 - e. Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes la promoción de los/as trabajadores/as.
 - f. Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.
2. Cuando las consecuencias de las decisiones de Mancomunidad puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as, procederá la consulta a la Comisión Paritaria, previsto en la legislación vigente.
3. La política general de Mancomunidad será no realizar privatizaciones, en caso de ser necesarias, previamente deberán ser informadas las centrales sindicales representadas en la mesa general de negociación de los empleados públicos. De producirse la privatización del servicio correspondiente, los/as trabajadores/as a los que se aplique este Convenio Colectivo seguirán dependiendo de Mancomunidad, y nunca, bajo ningún concepto, serán cedidos a ninguna empresa a menos que haya acuerdo entre empresa y trabajadores afectados y siempre les será de aplicación este Convenio Colectivo en todo su articulado. Una vez finalice el acuerdo de colaboración los trabajadores se reincorporarán a su actividad en la Mancomunidad.
4. Serán objeto de informe, consulta y negociación con el sindicato con representación del convenio colectivo de la Mancomunidad de Sierra de Gata, las materias concernientes al Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, así como las incluidas en el RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a o norma que lo modifique o sustituya, así como en la Ley 13/2015, de 8 de abril. De Ley de Función Pública de Extremadura.

Artículo 9. Conversión de plazas laborales en fijas.

Las políticas de Empleo Público durante el periodo de vigencia de este Convenio Colectivo, estarán presididas fundamentalmente por los siguientes criterios:

1. Reordenación, transformación y distribución del Empleo en cada servicio o sección con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales de los Empleados/as Públicos y que incrementen sus oportunidades de promoción.



2. Durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido periodo. La transformación de plazas de carácter temporal en fijos, se llevará a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral en aquellos sectores o áreas funcionales en las que esta medida pueda resultar adecuada.

Artículo 10. Política de empleo público.

Las Políticas de Empleo Público durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo, estarán presididas fundamentalmente por los criterios de reordenación, transformación y distribución del empleo en cada servicio o sección con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales de los Empleados Públicos y que incremente sus oportunidades de promoción.

Artículo 11. Clasificación de personal.

1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.
2. Los empleados públicos se clasifican en:
 - a. Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
 - b. Personal eventual.

Artículo 12. Relación de puestos de Trabajo.

1. La RPT indicará, en todo caso, el contenido básico de cada puesto de trabajo, de los que figurarán los siguientes datos:
 - a. Centro de trabajo al que pertenece.
 - b. Denominación y características esenciales.
 - c. Tipo de puesto.
 - d. Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.
 - e. Retribuciones complementarias asignadas (C. Destino y C. Específico).
 - f. Funciones.
 - g. Organigrama.

2. La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizarán a través de la relación de puestos de trabajo. La relación de puestos de trabajo será publicada, entregándose copia a los Sindicatos presentes al Sindicato presente en la Mesa General de Negociación.
3. Corresponde a la Mancomunidad en Pleno aprobar anualmente, a través del Presupuesto, como documento anexo a él, la plantilla y RPT, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados a los/as empleados/as públicos/as y habrá de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia. A ella se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajusta a los mencionados principios.
4. Las modificaciones a las relaciones de puestos de trabajo deberán ser negociadas en la Mesa General de Negociación. En cualquier caso, deberá estar negociada en el último trimestre de cada año.
5. La Mancomunidad, una vez aprobado y publicado el Presupuesto, y dentro del mes siguiente, aprobará la oferta anual de empleo público y en la que se indicará:
 - a. La totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.
 - b. La relación de vacantes que se cubrirán en el correspondiente ejercicio presupuestario.
 - c. Las previsiones temporales sobre la provisión de las restantes. Publicada la oferta pública, en el BOE, la convocatoria de las pruebas deberá realizarse en todo caso antes del 1 de agosto de cada año.
6. En la oferta de Empleo Público se dará cumplimiento a lo dispuesto en la legislación vigente en relación con la integración laboral de las personas con discapacidad. La Mancomunidad, junto con los/as representantes sindicales, determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.
7. La Administración negociará con los sindicatos representativos en la mesa de negociación de los/as empleados/as públicos/as, la preparación y diseño de la relación de puestos de trabajo.

Artículo 13. Oferta de empleo público.

1. La Mancomunidad, con la participación de los Representantes Legales de los Trabajadores, aprobará la Oferta Pública de Empleo, reservándose el mayor número de plazas legalmente posible para promoción interna, de acuerdo con los criterios fijados en la normativa básica Estatal.



2. La selección del personal deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública, y a través de los sistemas de oposición o concurso oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad. Excepcionalmente, se establecerá el sistema de concurso, previo acuerdo con los Representantes Legales de los Trabajadores.
3. Deberá especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.
4. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y a la adecuación a los puestos de trabajos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas teóricas y/o prácticas que sean precisas.
5. En todos los tribunales de selección de personal, en la preparación de las bases de la convocatoria, concurso, etc., estarán presentes como observadores un representante de los Representantes Legales de los Trabajadores con representación en la Mancomunidad, a excepción de las fases y actos en los que se delibere, decida y materialice el contenido de las pruebas, antes de su realización, así como la valoración de las pruebas.
6. La Mancomunidad informará con la debida antelación a los Órganos de Representación del Personal, de la composición nominal de los tribunales de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios. (pto.1. Art.12. Estatuto Básico del Empleado Público).
7. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo de carácter eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna.
8. Las vacantes existentes en la plantilla de los/as trabajadores/as podrán cubrirse, con carácter interino, previa convocatoria pública, garantizándose los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Asimismo, podrá nombrarse personal interino para ocupar aquellas plazas que se hallen incluidas en la Oferta Pública de Empleo.

Artículo 14. Provisión de puestos de trabajo.

1. La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte de Mancomunidad los puestos de trabajo objeto de concurso o libre designación, mediante publicación en el BOP con comunicación inmediata a todos los Servicios, así como a todas las Organizaciones Sindicales con representación en Mancomunidad. Los sistemas selectivos de personal serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con



carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos. Los sistemas selectivos de personal serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos. Las adscripciones provisionales serán excepcionales y se comunicarán de inmediato a los Órganos de Representación de los/as trabajadores/as.

2. Sólo podrán proveerse mediante el sistema de libre designación los puestos de trabajo que por la naturaleza de su contenido tengan atribuidos este sistema de provisión en la relación de puestos de trabajo. El personal que sea designado para ocupar puesto de libre designación tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo que vinieran desempeñando con anterioridad a dicho nombramiento.
3. Las convocatorias de los concursos deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados de acuerdo con la Mesa General de Negociación y la constitución de comisiones de valoración, debiéndose fijar a priori la puntuación mínima exigida para que se pueda adjudicar el puesto o puestos objeto de concursos, siendo aprobado por la Mancomunidad, una vez que el pleno, haya perfilado las líneas generales del sistema de provisión de puestos de trabajo. Estas convocatorias deberán hacerse públicas en el tablón de anuncios de Mancomunidad, siguiendo un orden jerárquico en su publicación y desarrollo, comenzando por los puestos de mayor nivel y finalizando con los de menor nivel.
4. Permuta de destino entre personal. Previamente solicitada por la persona interesada, que podrán autorizarse siempre que los puestos de trabajo en que sirvan sean de la misma categoría profesional, así como de la misma naturaleza funcional, retribución y categoría idéntica.
5. Aquellos puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo y que vayan a ser objeto de provisión serán cubiertos por el turno de ascenso: Los puestos orgánicos ofertados, es decir, aquéllos que impliquen jefatura y excluidos los puestos de libre designación, serán ofrecidos a los concursos de traslados en el que podrán participar los/as trabajadores/as que reúnan todos los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo y con una antigüedad mínima de dos años, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.
6. Todo Empleado Público que quiera acceder a un concurso de mérito o a algún puesto de libre designación deberá dirigir una solicitud a Mancomunidad, a través del Registro General del mismo, en el plazo improrrogable de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente



al de la publicación de la convocatoria en el BOP Todo interesado/a deberá presentar una única instancia por todos los puestos de trabajo solicitados del mismo nivel donde indicará el orden de preferencia de ocupación de los puestos de trabajo del concurso, evitando de este modo duplicidad de instancias y solapamiento de una solicitud con otra.

7. Las comisiones de valoración estarán compuestas por la Presidencia, Vocalía y Secretaría, con un número impar de personas, con el mismo número de personas por parte de los representantes de los/las trabajadores/as.
8. Los concursos descritos en los párrafos anteriores, exceptuando los de libre designación, se regirán por las bases negociadas con la representación Sindical y a lo estipulado en el presente artículo.
9. Se fija como plazo máximo para la resolución de todos los concursos, dos meses a partir de la terminación del plazo de presentación de instancias, salvo que en la convocatoria se establezca otro plazo distinto.
10. Resuelta la provisión de puestos de trabajo, bien por concurso o por libre designación, se mandará un extracto de todas las Resoluciones al BOP.
11. Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajos descrito en el artículo anterior, se podrán realizar por la Mancomunidad, previa negociación con la representación Sindical, nombramientos en Comisión de Servicios mediante convocatorias publicadas en el tablón de anuncios, que deberá contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto, y que durará hasta que el puesto se cubra, y en todo caso con una duración máxima de seis meses, volviendo a su puesto de origen automáticamente al cumplir dicho plazo. Estos nombramientos se comunicarán al personal representante de los/as trabajadores/as con representación Sindical de la Mancomunidad. Previamente se dictará Resolución de Presidencia comunicando el puesto a cubrir, con los requisitos exigidos que serán publicados en el tablón de anuncios de edictos y comunicación a la representación Sindical firmante del convenio colectivo, abriéndose un plazo de 15 días para recepción de instancias de los interesados en cubrir dicho puesto.
12. Al mismo tiempo que se acuerde la concesión de la comisión de servicio se iniciará expediente para proceder a la provisión del puesto de trabajo en la forma establecida en el artículo anterior. No obstante, ello no procederá cuando el puesto quede desocupado, cuando su titular se halle en situación con derecho a reserva del puesto de trabajo o de permiso retribuido.



13. El reingreso de personas en situación diferente a la de servicio activo y que no implique reserva del puesto de trabajo se realizará en comisión de servicio, hasta tanto se efectúe la provisión de puestos de trabajo descrita en el artículo anterior.

Artículo 15. Traslados.

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

Artículo 16. Carrera profesional.

La promoción profesional a través de la carrera profesional podrá ser negociada con la Administración.

Artículo 17. Promoción interna.

1. Las plazas vacantes, reservadas a promoción interna, se ofertarán a turno de promoción interna, en los que podrán participar los/as trabajadores/as fijos que hayan permanecido en su categoría profesional un mínimo de dos años y estén incluidos en los siguientes supuestos:
 - a. Sean del mismo grupo.
 - b. Sean de distinto grupo.
2. En todo caso será necesario demostrar la adecuación profesional mediante pruebas objetivas y concurso de méritos debidamente baremados.



3. La Administración facilitará cursos para la preparación de las pruebas de acceso, según los criterios que se establezcan.
4. En los procesos de promoción interna se eximirá a los/as aspirantes de la realización de aquellas pruebas de aptitud dirigidas a acreditar conocimientos de carácter general ya demostrados.

Artículo 18. Funcionarización.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y para aquellos puestos funcionarizables desempeñados por trabajadores/as, podrán realizarse convocatorias independientes de la Oferta de Empleo Público para permitir la funcionarización de trabajadores/as que se encuentren en los citados puestos de trabajo, de Convenio Colectivo con los siguientes méritos:

1. Las pruebas selectivas consistirán en una prueba de carácter práctico y una fase de concurso de méritos.
2. El personal que no supere dichas pruebas o decidiera permanecer en el régimen laboral se mantendrá en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando con el carácter de "a extinguir" sin menoscabo de su derecho a la promoción de profesional o su traslado a otros puestos.
3. Se garantizará la participación sindical en las convocatorias y proceso de funcionarización.

Artículo 19. Teletrabajo.

Se cumplirá lo establecido en la Legislación Laboral vigente (Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia o Norma o Ley que lo modifique o sustituya).

Artículo 20. Comisión de servicio.

En todo lo concerniente a las comisiones de servicio, se cumplirá lo establecido en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 21. Trabajos de superior e inferior categoría.

1. La Presidencia previa comunicación a él/la responsable del Área de Personal, habilitará provisionalmente a personal para desempeñar puestos de superior o inferior categoría por necesidades del servicio. Esta circunstancia deberá ser comunicada, dentro de los cinco días laborales siguientes, al departamento de personal si lo hubiere, y éste a su vez por escrito, a los representantes Sindicales y al trabajador o trabajadora afectada.



2. Para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que las justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.
3. En todo caso, la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad laboral a propuesta de la Jefatura del Servicio y ratificada por la Presidencia. En todos los supuestos, la Mancomunidad estará obligada a informar a los Representantes Sindicales.
4. Las retribuciones durante el desempeño de funciones de superior categoría:
 - a. Se incrementarán en la diferencia de las retribuciones del puesto ocupado provisionalmente con respecto a las que tuviere el puesto de procedencia.
 - b. En el caso de trabajo de inferior categoría se mantendrán las retribuciones del puesto de procedencia.
 - c. Si durante el desempeño de un trabajo de superior categoría, el personal al servicio de la Mancomunidad sufriese un accidente de trabajo percibirá las retribuciones íntegras que viniese devengando en dicha situación.
 - d. En ningún caso el cambio podrá indicar menoscabo de la dignidad humana del personal trabajador, procurando la Mancomunidad que el cambio sea voluntario.

Artículo 22. Registro general de personal.

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

Artículo 23. Jornada laboral y descanso diario.

1. La jornada de trabajo será, en cómputo anual, la misma que se fije para los empleados públicos de la Administración General del Estado, siendo realizada preferentemente de forma continuada, a excepción de los centros con sistema de turnos, siempre dependiendo de la organización del servicio y respondiendo al criterio de facilitar la atención a la ciudadanía.
2. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes centros se confeccionará por los jefes de los distintos servicios o departamentos, Presidencia y de acuerdo con los representantes Sindicales y antes del día 31 de enero de cada año.



3. El personal trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo.
4. El personal trabajador que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación, tendrá preferencia en elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.
5. Siempre que en un servicio o puesto de trabajo se superen 80 horas de trabajo extraordinario anual, la Mancomunidad estará obligada a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.
6. El tiempo utilizado para desplazamiento por razones de servicio, se contabilizará como tiempo de jornada laboral a todos los efectos.
7. El personal trabajador tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, el cual se computará a todos los efectos como de trabajo efectivo y no podrá afectar la prestación de los servicios.
8. La distribución anual de la jornada no podrá alterar el número de días de vacaciones que establezca la normativa en vigor.

Artículo 24. Descanso semanal.

1. Los/as empleados/as públicos/as de la Mancomunidad con turnos rotatorios disfrutarán de dos días ininterrumpidos de descanso semanal, preferentemente en sábado y domingo. Deberá descansar, preferentemente al menos un fin de semana de cada dos. En los centros y servicios con horario fijo diurno, que no sea imprescindible trabajar el sábado o el domingo, el descanso se disfrutará en estos días.
2. Sin perjuicio de los horarios especiales que correspondan a determinados servicios, los/as trabajadores/as con turno fijo diurno de mañana, podrán acogerse al horario flexible, que consistirá en la obligación de permanecer en su puesto de trabajo de 9:00 h a 14:30h. Pudiéndose prestar la parte variable flexible del horario 16:00h a 18:00.
3. Los/as empleados/as públicos/as que tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada.
4. Los/as empleados/as públicos/as que tengan hijos/as con alguna discapacidad, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria, a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.



5. Excepcionalmente, previa autorización del Presidente de la Mancomunidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales

Artículo 25. Justificación de ausencias.

1. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia de personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente, así como su posterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal.
2. Cabe la posibilidad de ausentarse del trabajo por un número máximo de tres días, cuando el trabajador aporte justificante de enfermedad expedido por el Sistema Sanitario Público, en el que se especifique los días que precise de reposo.
3. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas darán lugar a una deducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO III

Régimen de retribuciones de los empleados públicos

Artículo 26. Normas generales y comunes.

1. Los/las empleados/as públicos/as afectados por este Convenio, serán remunerados por la Mancomunidad según los conceptos y las cuantías que se determine en este Convenio Colectivo debiendo mantenerse siempre dentro de los límites fijados por el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y demás legislación que en cada caso concreto resulte de aplicación.
2. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que debía realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Mancomunidad, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.
3. A los/as empleados/as públicos/as que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, soliciten una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

4. La cuantía de las retribuciones del personal experimentará los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o en la Comunidad Autónoma.

Artículo 27. Conceptos retributivos.

Las retribuciones de los/as empleados/as públicos/as de la Mancomunidad Integral Sierra de Gata son básicas y complementarias.

1. Son retribuciones básicas:
 - a. Sueldo.
 - b. Trienios.
 - c. Pagas extraordinarias
2. Son retribuciones complementarias:
 - a. Complemento de destino.
 - b. Complemento específico.
 - c. Gratificaciones.
 - d. Carrera Profesional.
 - e. Complemento de productividad.

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

Artículo 28. Sueldo.

El sueldo de los empleados de la Mancomunidad será el que determine para cada grupo de clasificación la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los/as Empleados/as Públicos/as, o el que se establezca en el Convenio y/o en la resolución de concesión de subvención para el supuesto de plazas financiadas por cualquier Administración.

Artículo 29. Trienios.

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos según la tabla salarial de personal laboral de la Junta de Extremadura. Si a la



aplicación de este concepto la cantidad resultante fuese inferior a la cobrada anteriormente, la diferencia será acumulada al salario base, o complemento específico, según proceda, para no generar pérdida de retribuciones.

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

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

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

Artículo 31. Complemento de destino.

El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasificarán por niveles, respetando los intervalos por cada grupo de clasificación:

Grupo A1: 22 al 30 (ambos inclusive).

Grupo A2: 20 al 26 (ambos inclusive).

Grupo C1: 18 al 22 (ambos inclusive).

Grupo C2: 15 al 18 (ambos inclusive).

Grupo AP: 13 al 14 (ambos inclusive).

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, o en su caso, norma que los sustituya.

Artículo 32. Complemento específico.

1. Por cada puesto de trabajo concreto, tanto en su cuantía como en su tipo, será el asignado por la RPT. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.



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



10. El complemento específico en atención a la dedicación especial será establecido en Mesa General de Negociación de la Comisión Paritaria.
11. Las cuantías de dichos conceptos se incrementarán anualmente de acuerdo con la subida que experimenten todos los conceptos retributivos de esta Mancomunidad.

Artículo 33. Gratificaciones.

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

Artículo 34. Horas extraordinarias.

1. Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias, sólo en casos muy excepcionales, de urgente necesidad, podrán realizarse, sin rebasar nunca el máximo de 80 anuales. La Mancomunidad informará trimestralmente a los/as Representantes de los/as Trabajadores/as del volumen de horas extraordinarias producidas por departamento.
2. Las horas extraordinarias se eliminarán, pudiendo realizarse únicamente, con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos.
3. El importe de las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes y desde las 8 a las 22h. Se compensará al 175% del precio de la hora normal. Si éstas son realizadas en domingos, festivos o nocturnas, serán compensadas al 205% del precio hora. De mutuo acuerdo por ambas partes, las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempos de descanso, incrementados en el doble de la hora normal, acumulándose en días completos.
4. La Mancomunidad informará trimestralmente a los/as representantes de los/as trabajadores/as del volumen de horas extraordinarias producidas por departamentos.

Artículo 35. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a percibir en su caso las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean necesitados a realizar por razón del servicio, encomendado y previa autorización de Presidencia, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:
 - a. Dietas.
 - b. Gastos de desplazamiento.



c. Indemnización por residencia eventual.

d. Indemnización especial.

2. Dietas:

a. Se entenderá por dietas la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo por razones del servicio encomendado.

b. Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo, se percibirán las siguientes dietas:

— Dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual.

— Media dieta si se vuelve a pernoctar a la residencia habitual.

— Las cuantías serán las siguientes: Alojamiento 50 €, Dieta Completa 60 €, Media Dieta 30 €.

c. La Mancomunidad abonará, antes del inicio del viaje, al personal que tuviera que desplazarse, al menos el 80% del valor total de las dietas que le corresponden, salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas, por razones imprevisibles y urgentes, y sea patente la imposibilidad del pago.

3. Gastos de desplazamiento:

a. Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone por los gastos que se le ocasionen la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Este concepto equivale a viajar por cuenta de Mancomunidad cuando la Mancomunidad no pusiera medio de transporte y conductor/a a disposición del personal que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro situado fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

b. La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres supondrán en su caso el abono del billete o pasaje utilizado. La cuantía de indemnización a percibir como gastos de desplazamiento por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente se utilice y la Mancomunidad lo autorice, será lo que marque la legislación vigente.



- c. El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso, salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas, por razones imprevisibles y urgentes, y sea patente la imposibilidad del pago previéndose el devengo de un anticipo a cuenta y a justificar en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el empleado público.

4. Indemnización especial:

- a. Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al personal trabajador por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe.
- b. La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponde a los Servicios de Personal tras examinar, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe de los correspondientes órganos de Mancomunidad que deban informar, el del Comité de Empresa, y/o, Delegado/a de Personal de Mancomunidad.

CAPÍTULO IV

Permisos y situaciones

Artículo 36. Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles anuales. Se disfrutarán dentro del año natural y hasta el treinta y uno de enero del año siguiente debiendo respetar al menos cinco días hábiles consecutivos (en el supuesto de que en el periodo solicitado estuviera incluido un día festivo, el periodo se prolonga hasta el siguiente día hábil, hasta completar los 5 días). A estos efectos, los sábados no serán considerados como días hábiles. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- a. Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- b. Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- c. Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- d. Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente del cumplimiento de la antigüedad referenciada.



2. En el primer cuatrimestre se confeccionará el calendario vacacional por la Jefatura de los diferentes Servicios, debiendo ser comunicado al personal representante de los/as trabajadores/as. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al interesado/a en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por el turno rotatorio establecido, en caso de no existir se hará por sorteo.
3. El personal trabajador acogido al presente convenio colectivo voluntariamente podrá permutar 15 días de su mes de vacaciones con un compañero/a (se entiende que dentro de su misma categoría).
4. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
5. El personal trabajador de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de su nombramiento la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado/a.

Artículo 37. Permisos retribuidos.

1. El personal trabajador acogido al presente Convenio Colectivo tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:
 - a. 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, durante el periodo de quince días naturales y consecutivos, anteriores o posteriores al hecho causante, del matrimonio o 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.



- b. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el trabajador/a en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles y dos más si es fuera de la localidad. De familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, un día. Estos permisos se podrán utilizar dentro de un período máximo de 1 mes desde el hecho causante.
- c. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas, al igual, que el cónyuge y pareja de hecho inscrita en el Registro correspondiente en la Comunidad Autónoma de Extremadura, por el tiempo indispensable para su realización, así como en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- d. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado, el tiempo indispensable.
- e. Por cambio de domicilio, dos días y tres si es con cambio de residencia.
- f. Por matrimonio de parientes de 1º y 2º grado de afinidad y consanguinidad, dos días naturales más uno si es fuera de la provincia, siendo uno de ellos el día de la celebración.
- g. Para la realización de exámenes, tendrán derecho a disponer libre el día del examen. En caso de que su jornada sea nocturna, podrán disponer libre de la jornada anterior al examen.
- h. Por práctica de interrupción voluntaria de embarazo, el cónyuge tendrá derecho a cinco días naturales, ampliables según las circunstancias.
- i. 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 úni-



- camente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
- j. La/el trabajadora/r con un hijo menor de 20 meses tendrá derecho a 1,30 horas diarias de ausencia del trabajo, que será aumentada directamente proporcional al número de hijos/as de esa edad; y que podrá disfrutarse, durante la jornada de trabajo. En el caso de que los cónyuges trabajen los dos en el Mancomunidad sólo tendrá derecho a este permiso uno de ellos.
- k. Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consultas médicas, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo.
- l. Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales. Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del Municipio, se incrementarán al menos en dos días más. En los casos anteriores deberá justificarse debidamente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias correspondientes.
- m. El personal trabajador, tendrá derecho a días de libre disposición para disfrutar según su criterio, comunicándolo con cinco días hábiles de antelación para que se soslayen las necesidades del servicio. Si se comunicara después de los cinco días, quedará a las necesidades del servicio.
- Siete días al año, personal con menos de cinco trienios.
 - Ocho días al año, personal con seis o siete trienios.
 - Nueve días al año, personal con ocho trienios.
 - Diez días al año, personal con nueve trienios.
 - Once días al año, personal con diez trienios.
 - Doce días al año, personal con once trienios.
 - Trece días al año, personal con doce trienios.
 - Catorce días al año, personal con trece trienios.



- Quince días al año, personal con catorce trienios.
- Dieciséis días al año, personal con quince trienios.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente del cumplimiento de la antigüedad referenciada. Cuando por determinadas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el día 31 del mes de enero siguiente.

- n. Los apartados anteriores, en ningún caso, se podrán acumular a los períodos vacacionales.
 - o. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos, permaneciendo cerrado la Mancomunidad, salvo los servicios especiales, que los disfrutarán con posterioridad. Se compensará con un día hábil de permiso retribuido por cada festivo estatal, autonómico o local del calendario laboral del/la Empleado/a Público/a que sea coincidente con sábado y domingo, computable como de trabajo efectivo a efectos de la jornada ordinaria que corresponda cumplir. Estos días tendrán tratamiento homogéneo al régimen establecido para los días de libre disposición. Los festivos estatales coincidentes en domingo que por Ley se pasen al lunes, no generarán el permiso de un día hábil.
 - p. Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
 - q. Derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.
 - r. Reconocer el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.
2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:
- a. Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de diecinueve semanas. En el supuesto de mono parentalidad, por existir una única persona proge-

tora, el permiso será de treinta y dos semanas. 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. Este permiso se ampliará para ambos progenitores 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. 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. El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.
- 3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio. El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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 el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. 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.



b. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas. Este permiso se ampliará para ambos progenitores 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores. El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- 3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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 el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. Si fuera necesario el desplazamiento previo de

los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

- c. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas. 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. Este permiso se ampliará para ambos progenitores 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores. En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al



hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

- 3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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 el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48 del EBEP, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica. En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. 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. En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de



cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- d. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública: Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.
- e. Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario 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 aquella, 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 funcionario o funcionaria 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. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

- f. Se concederán permisos retribuidos para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados 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.
- g. Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las



necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan. Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas. Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional. Los empleados que cursen estudios en centros de enseñanza o cursos de formación reglada, tendrán prioridad de elección de horario y turno de trabajo, cuando sea para compaginar con los estudios, siempre que se progrese adecuadamente.

- h. No tendrán la consideración de licencias retribuidas la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional para empleo de estos conocimientos adquiridos en el ámbito laboral del Mancomunidad, de una duración máxima de tres meses, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.
- i. A propuesta de los representantes Sindicales, con antelación de 5 días como mínimo y para asistencia a cursos de formación sindical, la Mancomunidad podrá conceder a los afiliados/as a aquéllos, permisos retribuidos por un máximo de 7 días al año.

Artículo 38. Permisos no retribuidos.

1. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo mínima en un octavo o en un medio, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.
2. El empleado público que lleve un mínimo de 2 años al servicio de la Mancomunidad podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a nueve meses, previo informe de la Jefatura del Servicio y comunicado a los representantes sindicales en la Mancomunidad. Este permiso podrá soli-



citarse anualmente. La Comisión Paritaria decidirá y estudiará el caso, el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios y premios extraordinarios. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los servicios de personal con una antelación de 15 días.

Artículo 39. Situaciones administrativas.

1. Excedencia voluntaria por prestación de servicio en el sector público. Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicio en el sector público cuando los/as empleados/as públicos/as, accedan, bien por promoción interna o por otros sistemas de acceso, 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/la Empleado/a Público/a, y cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público. Todo ello, en los términos que establezca, por este orden, la normativa básica estatal, la legislación de función pública de la Comunidad Autónoma y supletoriamente la legislación de los/as funcionarios/as de Administración del Estado.
2. Excedencia para el cuidado de familiares. Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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 período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. En el caso de que dos empleados/as públicos/as generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto de igual retribución. Los/as empleados/as públicos/as en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
3. Excedencia forzosa.
 - a. Los/as empleados/as públicos/as serán declarados en situación de excedencia forzosa:

- Cuando sean designados/as miembros/as del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros/ as de las Instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.
- Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.
- Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.
- Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales, miembros/as de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función.
- Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos/as y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros/as de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.
- Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.
- Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.
- Cuando adquieran la condición de funcionarios/as al servicio de organizaciones internacionales.



- Cuando sean designados/as asesores/as de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
 - Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.
- b. Quienes se encuentren en situación de excedencia forzosa percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como empleados/ as públicos/as, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. No será de aplicación a los/as empleados/as públicos/ as que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones Comunitarias Europeas, o al de Entidades y Organismos asimilados, ejerciten el derecho de transferencia establecido en el Estatuto de los funcionarios/as de las Comunidades Europeas.
- c. Quienes se encuentren en situación de excedencia forzosa tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidada, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente. Tendrán, asimismo, los derechos establecidos en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación. En este sentido, se velará para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los/as empleados/as públicos/as que hayan sido nombrados altos cargos, miembros/as del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos Presidente/as/as, retribuidos y con dedicación exclusiva, Presidentes/as de Diputaciones o de Cabildos o Consejos Insulares, Diputados/as o Senadores/as de las Cortes Generales y miembros/as de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Como mínimo, estos/as empleados/as públicos/as recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca en la normativa vigente para quienes hayan sido Directores/as Generales y otros cargos superiores.
- d. La declaración de esta situación procederá en todo caso, en los supuestos que se de terminan en el Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a y en las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.
- e. Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los/as empleados/as públicos/as en situación de excedencia forzosa podrán ser desempeñados entre tanto, por un contrato de interinidad o excepcionalmente en comisión de servicio.



4. Excedencia voluntaria por agrupación familiar. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el período establecido a los/as empleados/as públicos/as cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario/a de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.
5. Excedencia voluntaria por interés particular.
 - a. Los/as empleados/as públicos/as podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores, salvo que las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a establezcan una duración menor del período de prestación de servicios exigido para que el/la empleado/a público/a pueda solicitar la excedencia (dichas Leyes determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma). La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al empleado público se le instruya expediente disciplinario. Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente. Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular 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.
 - b. El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
 - c. El reingreso al servicio activo de los/as trabajadores/as a los que no les corresponda la reserva del puesto de trabajo se efectuará a través de la participación en convocatorias



de concursos en vacante de la misma categoría profesional y especialidad. También se podrá efectuar el reingreso con carácter provisional adscribiendo al trabajador a un puesto vacante de la misma categoría y especialidad, atendiendo al orden de presentación de solicitudes. Los/as trabajadores/as reingresados/as con destino provisional tendrán obligación de participar en los concursos que se convoquen para cubrir puestos en la misma categoría y especialidad, solicitando todos los puestos convocados por orden de preferencia. El incumplimiento por el/la trabajador/a de la obligación de participar en los concursos que se convoquen con el fin de obtener destino definitivo de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, conllevará el pase a la excedencia voluntaria por interés particular. La Comisión Paritaria estudiará si es posible que reingresen aquellos/as trabajadores/as en excedencia cuyas categorías profesionales no se correspondan con las existentes en la Mancomunidad en el momento de solicitar el reingreso, a los efectos de valorar si son categorías similares según lo dispuesto en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Excedencia por violencia de género. Los/Las empleados/as públicos/as víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia el/la empleada/o pública/o tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a cargo.

7. Servicios en otras administraciones públicas:

a. Los/as empleados/as públicos/as que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino en una Administración Pública distinta, serán declarados en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas. En los supuestos de cese o supresión del puesto de trabajo, permanecerán en la Administración de destino, que deberá asignarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración. Se mantendrán en la situación de Servicio en otras Administraciones Públicas en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.



- b. Los/as empleados/as públicos/as en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión previstos en el Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a, se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservan su condición de empleados/as públicos/as de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.
- c. Los/as empleados/as públicos/as que reingresen al servicio activo en la Administración de origen, procedentes de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en los convenios de conferencia sectorial y demás instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad inter-administrativa, previstos en el artículo 84 del Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a. En defecto de tales convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración Pública en la que se produzca el reingreso. Todo ello sin perjuicio de lo que al efecto disponga para los empleados/as públicos la legislación básica del Estado en esta materia y la legislación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

CAPÍTULO V

Derechos sociales

Artículo 40. Garantías.

1. Los/as empleados/as públicos/as en activo de esta Mancomunidad y sus Organismos Autónomos tendrán los derechos sociales que se determinan en este capítulo, excepto los empleados/as con antigüedad inferior a doce meses.
2. Por la Mancomunidad se designará a su cargo la defensa del/la empleado/a público/a que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, asimismo, salvo renuncia expresa del propio empleado público al ser la Mancomunidad el demandante.
3. El tiempo que el/la empleado/a público/a emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocupará alguna de las excepciones contenidas en el mismo apartado.

**Artículo 41. Compensaciones o ayudas económico-sociales.**

En caso de accidentes de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, maternidad, y riesgo durante el embarazo, la Mancomunidad complementará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100% de las retribuciones desde el primer día del hecho causante, para contratos superiores a trece meses.

Se genera una partida de 2500 € anuales que podrá incrementarse en la siguiente partida presupuestaria.

Se constituirá una comisión para atender las solicitudes y estudiar la atención de las mismas, formada por la Administración y los representantes de los trabajadores/as.

1. Por natalidad o adopción: 150 €.
2. Por escolaridad en centros públicos, para la compra de libros de texto y previa presentación de factura original. Según la escala siguiente:
 - a. Educación Infantil 1.er ciclo (0-3 años): 30%.
 - b. Educación Infantil 2.º ciclo (4-6 años): 30%.
 - c. Educación Primaria (1.º a 6.º): 30%.
 - d. ESO, Bachillerato, y FP: 30%.
 - e. Titulaciones universitarias: el 10% en concepto de los créditos de las asignaturas en primera matrícula. Estas ayudas alcanzarán al personal trabajador/a y a los hijos/as que cursen estudios mientras este bajo su tutela. Estas ayudas se recibirán siempre que no se reciban ningún tipo de ayuda, beca o compensación, desde otra administración, pública o privada, quedando suficientemente justificado mediante certificación del Centro Educativo, administración o entidad privada correspondiente. Estas ayudas serán aplicables para estudios en centros públicos.
3. Gafas, dentaduras y otras prótesis, serán igualmente valoradas en la comisión.
4. Por desplazamientos para operaciones o revisiones fuera de la ciudad y una distancia superior a 50 Km: se establecen las siguientes ayudas para el/la enfermo/a y su acompañante que sea necesario y siempre previo aviso y se acompañe a la solicitud el certificado de estancia y los justificantes de los gastos. Sólo podrán recurrir a estas ayudas los/as trabajadores/as que no las tengan contempladas su sistema de previsión social. Billete de tren o autobús, el 100% y cuando utilice coche particular se pagará el kilometraje legalmente



establecido por norma. Sólo podrán beneficiarse de este apartado los casos derivados del sistema público de salud. En el caso de que no existan recursos suficientes para cubrir las ayudas concedidas en una anualidad, éstas se abonarán en el ejercicio siguiente con cargo al presupuesto y siempre dentro del primer trimestre. Debe entenderse que estas prestaciones sólo cubren al personal trabajador y a los hijos que estén como beneficiarios en la cartilla de asistencia sanitaria.

Artículo 42. Jubilación especial.

La Mancomunidad, en virtud de este convenio, podrá sustituir, simultáneamente, al trabajador que se jubila por otro trabajador que se encuentre inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, siempre que tanto el trabajador/a y la Mancomunidad cumplan los requisitos establecidos en su momento por la Seguridad Social y normativa laboral vigente.

CAPÍTULO VI

Formación y promoción profesional

Artículo 43. 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, haciendo extensivo a esta Administración los Acuerdos vigentes sobre formación.
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 Mancomunidad, tendrán derecho los/as empleados/as públicos/as de la mancomunidad a percibir la indemnización correspondiente, en concepto de dietas, desplazamientos, etc.
 - b. De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 100 horas/año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su actividad profesional en la Administración. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones, 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 colectivo 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/as empleados/as públicos/as podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

d. De formación sindical. El personal representante sindical tendrá derecho, a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose el tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales. Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier empleado público afiliado/a o inscrito/a a cualquier sindicato, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenezca.

3. Durante el período de vigencia de este convenio colectivo, las partes estudiarán si corresponde establecer un Plan de Formación Permanente con fondos específicos para acciones conjuntas entre Sindicatos y Administración que afectará a todas las categorías y grupos profesionales existentes en esta Mancomunidad.
4. Se podrá hacer un plan de reciclaje para los/as trabajadores/as más necesitados por sus escasas cualificaciones y a los afectados por cambios en la organización del trabajo o a las nuevas tecnologías. A tal fin se podrán suscribir acuerdos con otras instituciones o entidades públicas o privadas cuando sea preciso.
5. Se realizarán estudios sectoriales sobre las necesidades de cualificación del personal vinculado a esta Mancomunidad 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 vinculará 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 Mancomunidad, con la periodicidad que demanden los servicios y fije la Comisión de Formación oportuna (en el caso de existir dicha Comisión). Las convocatorias deberán publicarse en el BOP 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 público 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 mantendrán su situación de servicio activo y tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable de carácter general.

8. Podrá constituirse una Comisión Paritaria de Formación, cuyas competencias serán:
- a. Proponer acciones formativas.
 - b. Elaborar los objetivos del plan de formación.
 - c. Aprobar el Plan de Formación y su seguimiento.
 - d. Realizar la selección de los participantes a los cursos.
 - e. Distribuir los recursos y control de los mismos.
 - f. Marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje o reconversión.
 - g. Promover ayudas o facilidades externas o complementarias de los/as trabajadores/as menos cualificados.
 - h. Gestionar las acciones de formación que se realicen con fondos públicos de otras instituciones (FSE, MEC, etc.).
9. El trabajador deberá remitir una solicitud de participación en la acción formativa a la jefatura de servicio.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud laboral

Artículo 44. Principios generales.

La seguridad y salud laboral constituyen el principio prioritario en la organización del trabajo.

Artículo 45. Comité de Seguridad y Salud.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente sobre la materia. Sus miembros serán elegidos según lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 46. Funciones del Comité de salud laboral.

Se establecerá lo recogido en el régimen legal vigente.

Artículo 47. Equipos y medios preventivos.

La Mancomunidad garantizará la dotación de equipos de protección individual, uniformes y botiquines conforme a normativa vigente.

CAPÍTULO VIII**Derechos sindicales****Artículo 48. Comité de Empresa o Delegados 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 le será facilitada trimestralmente sobre la política de personal de la Mancomunidad.
4. El Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal recibirán de la Mancomunidad el Presupuesto y la memoria anual.
5. El Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal emitirán informe a solicitud de la Mancomunidad 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 y los Delegados/as de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
7. El Comité de Empresa y los 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 y los Delegados/as de Personal conocerán, al menos trimestralmente, 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 y los 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 y los Delegados/as de Personal vigilarán y controlarán las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.
 10. El Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal participarán en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Mancomunidad.
 11. El Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal colaborarán con la Mancomunidad para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
 12. El Comité de Empresa y los 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 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 independientemente un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, según la disponibilidad existente. Asimismo, autorizará a sus miembros el uso de las fotocopadoras de la Manco-



munidad y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, con el visto bueno previo de la Presidencia.

Artículo 59. Garantías.

1. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal como personal representante legal de los/as empleados/as públicos/as, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas, de las siguientes garantías y derechos.
2. El acceso y libre circulación por las dependencias del Mancomunidad sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.
3. La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.
4. 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 desde la fecha de inicio del expediente sancionador.
5. Con respecto a las últimas elecciones sindicales se establece un crédito de 40 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuidas como trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:
 - a. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Mancomunidad, así como aquellas 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 manifesten podrán proceder, previa comunicación a los servicios de personal, a su acumulación, a favor de los/as empleados/as públicos/as que ocupen los puestos de trabajo previstos en el apartado b).1, artículo 20 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto o norma que la sustituya.

Artículo 50. Secciones Sindicales.

1. Los/as empleados/as públicos/as afiliados/as/as a un Sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo. Las secciones sindicales serán únicas a todos los efectos.



2. Las secciones sindicales, cuyo Sindicato haya accedido al Comité de Empresa o hayan obtenido Delegados/as de Personal y tengan más del 25 por ciento de la representatividad sindical, tendrá derecho a nombrar (3) Delegados/as, los cuales dispondrán de 40 horas mensuales cada uno para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos para el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal o acumularlas indistintamente.
3. Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno de la Mancomunidad, dispondrán de 40 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados/as/as en el Centro de Trabajo, que podrán ser al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación a los Servicios de personal y sujetándose al procedimiento establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.
4. Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:
 - a. Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal y la Mancomunidad.
 - b. Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados/as/as de la misma, así como servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Mancomunidad.
 - c. Ser informado y oídos por la Mancomunidad, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados/as, en reestructuración de plantillas e implantación de sistema de organización del trabajo.
 - d. Tener acceso a la información y documentación que la Mancomunidad ponga a disposición de los sindicatos representativos en la Mancomunidad.
 - e. La Mancomunidad, habilitará a cada sección sindical con un mínimo del 25 por ciento de representatividad sindical, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, según la disponibilidad existente.
 - f. Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones de anuncios para su uso exclusivo que, a tal efecto se instalarán por la Mancomunidad en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los/as trabajadores/as. Al Empleado Público que acceda a liberado, le serán respetados todos sus derechos y condiciones sociales, laborales, profesionales y las retribuciones del puesto que ocupa en la RPT.

Artículo 51. Bolsas de horas.

1. Los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo podrán crear una bolsa de horas sindicales que consistirá en una parte fija, que incluye las horas de los Delegados/as



sindicales y una parte variable, que se conformará con el crédito de horas acumulables y cedidas por los/as representantes del Personal en sus respectivos Sindicatos, de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

2. La distribución de la bolsa de horas corresponderá a cada Central Sindical con representación pudiendo distribuirla entre los/as trabajadores/as que considere oportuno para el mejor cumplimiento de sus fines, a excepción de aquéllos que ocupen puestos de libre designación. La cesión del crédito horario de cada personal representante sindical para formar dicha bolsa se realizará por escrito, manifestando su consentimiento, así como el número de horas cedidas.
3. El crédito de horas necesario para adquirir la liberación total se establece en 125 horas al mes, y para la liberación parcial en 65 horas mensuales. Si se modifica el horario, al pactarse uno nuevo por Convenio Colectivo, igualmente disminuirá dicho crédito.

Artículo 52. Asambleas Generales.

1. Están legitimados para convocar una reunión, además de las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:
 - a. Los Delegados de Personal.
 - b. Las Juntas de Personal.
 - c. Los Comités de Empresa.
 - d. Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.
2. Serán requisitos para convocar una Asamblea General los siguientes:
 - a. Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborables.
 - b. Señalar día, hora y lugar de celebración.
 - c. Indicar el orden del día.
 - d. Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.
3. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea General, el órgano competente de la Mancomunidad no efectuase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin requisito posterior.



4. Los convocantes de la asamblea serán responsables del normal desarrollo de la misma.
5. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 53. Responsabilidad disciplinaria.

1. Los/as empleados/as públicos/as de la Mancomunidad quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.
2. El personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad el personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
4. El régimen disciplinario del personal de Mancomunidad se regirá por la legislación laboral.

Artículo 54. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
 - a. Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
 - b. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
 - c. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.



- d. Principio de culpabilidad.
 - e. Principio de presunción de inocencia.
3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 55. Faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son faltas muy graves:
 - a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
 - b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.
 - c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
 - d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
 - e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
 - f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
 - g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.



- h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
 - i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
 - j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
 - k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
 - n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
 - o. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
 - p. El acoso laboral.
 - q. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.
3. Las faltas graves serán establecidas por ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:
- a. El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
 - b. La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
 - c. El descrédito para la imagen pública de la Administración.
4. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 56. Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:



- a. Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
 - b. Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
 - c. Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
 - d. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
 - e. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
 - f. Apercibimiento.
 - g. Cualquier otra que se establezca por ley.
2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
 3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 57. Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.
2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 58. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable. En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.
3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer. La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo. El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.
4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme. Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

CAPÍTULO X

Igualdad

Artículo 59. Plan de Igualdad, Protocolo de Acoso y Protocolo LGTBI.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, medidas de igualdad entre hombres y mujeres, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discrimi-

nación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

1. Acceso al empleo.
2. Estabilidad en el empleo.
3. Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
4. Formación y promoción profesional.
5. Ambiente laboral exento de acoso sexual.
6. LGTBI.

1. Acceso al empleo.

Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

2. Estabilidad en el empleo.

Con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

3. Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.



4. Formación y promoción profesional.

En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. Ambiente laboral exento de acoso sexual.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. La Ley 4/2023 recoge en su artículo 15 la necesidad de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten, desde marzo de 2024, con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. El Plan de LGTBI deberá incluir como mínimo las siguientes medidas:

- a. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- b. Acceso al empleo Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- c. Clasificación y promoción profesional. Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.
- d. Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.
- e. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos.
- f. Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.
- g. Régimen disciplinario. Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario.

- h. El Plan LGTBI debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Artículo 60. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral. Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. Por tanto, la Empresa garantiza el derecho de todos sus trabajadores/as a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral.

La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, whatsapp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria. Como consecuencia de ello, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo. En el caso de envío de una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Asimismo, la Empresa garantiza a sus trabajadores/as el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, descanso semanal, incapacidades, excedencias, etc. En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. El derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital podrá ser alterado cuando se den causas de urgencia justificada. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Artículo 61. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

La Mancomunidad garantizará la igualdad real y efectiva y la no discriminación de las personas trabajadoras por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, conforme a la normativa vigente.

Se promoverá un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso con la diversidad.

1. Medidas de protección y promoción.

- a. Acceso y empleo. Se garantizarán procesos de selección, promoción y provisión de puestos libres de discriminación directa o indirecta por motivos LGTBI.



b. Condiciones de trabajo Ninguna persona trabajadora podrá ser tratada de forma desfavorable por su orientación sexual o identidad de género.

c. Diversidad familiar Se reconocerán en igualdad de condiciones todos los modelos de familia a efectos de permisos, licencias y derechos sociales.

2. Identidad de género.

a. Se garantizará:

- El respeto al nombre elegido y a la identidad de género manifestada.
- La adecuación de documentos internos, identificaciones y comunicaciones.
- El uso de instalaciones conforme a la identidad de género. Todo ello sin necesidad de requisitos administrativos adicionales.

3. Prevención del acoso LGTBI. Se prohíbe expresamente cualquier conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género. La Mancomunidad dispondrá de un procedimiento ágil y confidencial que garantice:

- a. La protección de la persona afectada.
- b. La investigación de los hechos.
- c. La adopción de medidas correctoras.

4. Sensibilización y formación. Se impulsarán acciones de formación y sensibilización dirigidas al personal en materia de igualdad y diversidad LGTBI, especialmente a mandos y responsables de personal.

5. Seguimiento. Las medidas recogidas en este capítulo serán objeto de seguimiento en el marco de la comisión paritaria del convenio, que podrá proponer mejoras y actuaciones adicionales.

CAPÍTULO XI

Catástrofes naturales

Artículo 62. Medidas ante catástrofes naturales.

Se estará a lo dispuesto en el protocolo de actuación ante fenómenos meteorológicos adversos.



DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Equiparación de parentesco por afinidad.

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

GRADOS TRABAJADOR/A – CÓNYUGE/PAREJA						
1º	MADRE	PADRE	HIJOS/AS	HIJOS/AS POLÍTICOS	MADRE POLÍTICA	PADRE POLÍTICO
2º	ABUELOS	HERMANOS/AS	HERMANOS/AS POLÍTICOS	NIETOS/AS	NIETOS/AS POLÍTICOS	ABUELOS/AS POLÍTICOS
3º	TÍOS/AS	TÍOS/AS POLÍTICOS	BISABUELOS/AS	BISABUELOS/AS POLÍTICOS	PRIMOS/AS	PRIMOS/AS POLÍTICOS
4º		SOBRINOS/AS NIETOS/AS	TÍOS/AS ABUELOS/AS	BISNIETOS/AS		

Disposición adicional segunda.

La Mancomunidad entregará copia del presente convenio colectivo a todas las áreas de trabajo de los distintos servicios.

Disposición adicional tercera.

La representación de los/las trabajadores/as y la Mancomunidad negociarán los fondos adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia de este convenio colectivo.

Disposición adicional cuarta.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos de ámbito laboral que afecten a los/as trabajadores/as y Mancomunidad, estando excluidos del mismo los conflictos relativos a relaciones de carácter funcional, se someterá a los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del servicio regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

1. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con los establecidos en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.



2. Los conflictos surgidos durante la negociación de Acuerdo- Convenio Colectivo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de esta.
3. Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47, y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los/as trabajadores/as.

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

Disposición adicional quinta.

Lenguaje inclusivo, todas las referencias efectuadas en el texto del presente convenio que haga referencia a cualquiera de los géneros, se entienden referida a la totalidad de ellos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

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

Disposición transitoria segunda.

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo la denominación que se empleará para todo el personal dependiente de Mancomunidad será la de Empleado/a Público.

Disposición transitoria tercera.

Las partes negociadoras adquieren el compromiso de negociar un plan de igualdad siempre que tengan más de 50 personas trabajadoras. Asimismo, cuando se tengan menos de 50



empleados/as estarán obligadas a integrar un conjunto de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Se acuerda el compromiso de que estos planes y medidas estarán elaborados, y serán de aplicación en toda la empresa en el plazo máximo de un año desde la publicación del presente convenio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

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



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

La actividad general que la entidad desarrolla en sus distintos centros de trabajo es de Administración Pública.

1. Objeto.
2. Definiciones.
3. Ámbito de aplicación.
4. Responsabilidad.
5. Factores de riesgo climático por dana. Inundaciones.
6. Factores de riesgo climático por dana. Fuertes vientos.
7. Plan Meteoalerta
8. Sistema Nacional de Protección Civil. Red de Alerta Nacional.
9. Zonas de riesgo potencial significativo de inundación en nuestros municipios.
10. Medidas preventivas específicas en relación a los niveles de alerta.
11. Medidas preventivas generales ante fuertes lluvias, vientos e inundaciones.
12. Medidas de implantación del protocolo.
13. Normativa relacionada.

1. Objeto.

Este documento se ha elaborado, al objeto de que pueda darse cumplimiento a lo requerido en el artículo 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, poniéndose el presente documento accesible a todas las personas trabajadoras afectadas, y que viene a indicar las normas e instrucciones, derivadas de las medidas preventivas generales, a aplicar cuando exista peligro de condiciones meteorológicas adversas (DANA). Disposición final segunda del Real Decreto-ley 8/2024.

2. Definiciones.

¿Qué es una dana?

Dana es el acrónimo de "Depresión Aislada en Niveles Altos". Una dana es un sistema de baja presión o depresión en los niveles altos de la atmósfera, que se ha separado totalmente de la circulación general de la atmósfera, en nuestro caso de la circulación zonal del oeste. Normalmente, aparecen en el hemisferio norte aisladas al sur del flujo zonal establecido en altura.

Estas depresiones en niveles altos pueden permanecer separadas de la circulación general durante días y presentan trayectorias erráticas, pudiendo llegar a ser retrógradas, con movimiento de este a oeste.

Estas situaciones de dana son potencialmente peligrosas sobre todo a finales del verano y el otoño en la zona mediterránea, cuando la temperatura superficial del agua del mar es elevada, lo que favorece mayores desarrollos nubosos, lo que puede dar lugar a lluvias más fuertes que en ocasiones provocan inundaciones.

¿Cómo se forman?

En niveles altos de la atmósfera, a unos 9000 m de altura, aproximadamente, o 300 hPa de presión existen intensas corrientes zonales, las cuales se desplazan a gran velocidad.

En nuestras latitudes, la corriente o chorro que más nos afecta es la corriente polar, más conocida como jet stream o corriente en chorro. Su dirección normalmente es zonal, hacia el este, separando el aire frío polar (al norte) de aire más cálido (al sur).

Este chorro tiene ondulaciones, al igual los ríos en la naturaleza, que tienen meandros. Cuando la corriente en chorro presenta grandes ondulaciones, puede llegar a "estrangularse" y separarse de la circulación. De esta forma, una parte del chorro queda completamente aislada al sur de la circulación general. Se forma por tanto un embolsamiento de aire frío con circulación cerrada en niveles altos y con sentido de giro ciclónico (antihorario en hemisferio norte), es decir, una dana.

De esta forma, tenemos los elementos que definen a una dana:

- Depresión en altura aislada y sin reflejo en superficie, formada en niveles altos.
- Aire frío en zonas medias de la troposfera.

Estas perturbaciones aisladas en niveles altos poseen un ciclo de vida característico, con una circulación propia e independiente y con un desplazamiento anómalo al flujo habitual del oeste.

Inicialmente sólo tienen reflejo en los mapas de altura (a 300 o 500 hPa), pero su señal puede ir propagándose hacia la superficie si la perturbación es intensa y a medida que su movimiento se va haciendo más lento. Cuando el proceso de propagación llega hasta la superficie (se tiene circulación ciclónica también en superficie) hablamos entonces de una Borrasca Fría Aislada (BFA).

¿Por qué pueden ser peligrosas las danas?

Las danas, más popularmente conocidas como gotas frías, son fenómenos muy temidos en España, y especialmente en el área mediterránea por las inundaciones históricas que han dejado.

No obstante, la presencia de una dana no siempre conlleva fenómenos extremos, de igual manera que no siempre que se tienen precipitaciones intensas son provocadas por una dana.

Una DANA es un embolsamiento de aire aislado, con temperatura inferior el que lo rodea. El peligro potencial aparece cuando este aire frío se encuentra con temperaturas muy cálidas en superficie y, especialmente con temperaturas cálidas en la superficie del agua en el Mediterráneo.

Cuando esto sucede, se crea una gran diferencia de temperaturas en las diferentes capas atmosféricas, es decir, un gran gradiente térmico. Esto crea un perfil muy inestable en la atmósfera, en el cual las masas de aire ascienden con gran facilidad, se saturan de vapor de agua rápidamente y pueden dar lugar a fuertes tormentas con precipitaciones intensas.

Si a este contraste de temperaturas se le suma la humedad y la energía que aporta un Mediterráneo muy cálido tras los meses veraniegos, tenemos como resultado lluvias torrenciales, las cuales frecuentemente provocan inundaciones en estas zonas.

Los episodios de lluvias intensas en áreas de la costa mediterránea propiciados por una DANA son habituales y recurrentes. No obstante, en ocasiones, estos fenómenos que pueden provocar situaciones de meteorología adversa pueden expandirse a otras zonas del interior peninsular.

A modo de ejemplo, la DANA que afectó a las provincias de Almería, Granada y Murcia en octubre de 1973, así como en Valencia y Málaga en 2024 se consideran una de las más destructivas del siglo XX en nuestro país, dejando registros históricos de precipitación (hasta 600 mm en 24 horas) e inundaciones que se llevaron la vida de varias decenas de personas.

3. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a todos los trabajadores de la Mancomunidad, independientemente del tipo y duración del contrato.

Quedan exentos aquellos colectivos cuyo trabajo sea considerado esencial, como pueden ser policías, sanitarios, bomberos, socorristas, y toda aquella categoría profesional que las autoridades competentes consideren "trabajadores esenciales" para efectuar el correcto control de las medidas de prevención y ambientales conforme a la legislación vigente, en cuyo caso se deberán tomar medidas preventivas y correctoras específicas para estos puestos de trabajo, conforme a las tareas a desarrollar.

4. Responsabilidad.

La responsabilidad de la ejecución de este procedimiento en los términos recogidos en el mismo recae sobre el Presidente/a, y/o en el responsable y/o jefes de servicio de los departamentos donde se designen por escrito por parte de la entidad la ejecución del protocolo desarrollado a continuación.

5. Factores de riesgo climático por danas. Inundaciones.

Las inundaciones son uno de los principales riesgos de la naturaleza con consecuencias en la población, incluidas las personas trabajadoras, otros seres vivos y el medio ambiente.

Las precipitaciones intensas, el desbordamiento de los ríos y las averías o roturas de una presa son algunas de sus principales causas.

La cuenca del Tago tiene el clima mediterráneo-continental. Su característica principal es la existencia de una estación seca bien definida y oscilaciones térmicas muy marcadas, lo que genera escasas precipitaciones y altas temperaturas estivales que conllevan severos estiajes.

El clima en Extremadura es mediterráneo continentalizado, excepto en las áreas más elevadas, que presentan clima de montaña. Sin embargo, sus rasgos climáticos se ven suavizados por la influencia marítima, pues tan solo 120 Km separan a Extremadura de la costa atlántica.

La influencia atlántica, la situación meridional y la menor altitud propician unas temperaturas invernales moderadas, generalmente por encima de 6º C de media en enero y amplias zonas

superiores a 8°C. No obstante, la continentalidad se manifiesta en su fuerte amplitud térmica, debida a las altas temperaturas estivales, que superan los 26°C. de media.

En Extremadura existe una importante superficie potencialmente afectable por el fenómeno de la inundación. Si bien, al comparar los datos entre las dos grandes demarcaciones hidrográficas, puede apreciarse una clara dicotomía entre la superficie contenida en el Tajo y el Guadiana. En este sentido, se han contabilizado un total de 27.530,10 ha de zonas de "alto riesgo" en el Guadiana frente a las 3.878,12 ha en el Tajo.

La cuenca del Alagón tiene una superficie de 5.562 km², ocupada por el río Alagón y sus afluentes, ente los que destaca el río Árrago. Esta zona tiene una precipitación media total de 5.115 hm³ /año, que genera una aportación de 2.427 hm³ /año. En la serie de 60 años, el valor máximo de precipitación se presentó en 1955/56 (7.758 hm³ /año) y de aportación en 1978/79 (5.070 hm³ /año), mientras que los valores más bajos lo hicieron en 1944/45 para precipitación (2.547 hm³/año) y en 1991/92 para aportación (559 hm³ /año).

La extensa subcuenca del Alagón-Erjas está drenada por el Alagón como río principal, siendo uno de los afluentes de mayor caudal, puesto que recoge toda la escorrentía de más de la mitad occidental del Sistema Central. Drena las comarcas del Jerte, Tras la Sierra y depresión del Ambroz, de las Hurdes y de la Sierra de Gata, además de una amplia extensión del piedemonte y de la depresión del Alagón. Se trata de una red fluvial con profundos encajamientos, debidos tanto a la dureza del sustrato pizarroso precámbrico o granítico como a las importantes precipitaciones y caudal, a las fuertes pendientes y a la proximidad de sus niveles de base, por lo que han generado intensos y persistentes procesos erosivos. Por todo ello, es una escorrentía orientada por las pendientes y muy canalizada.

Toda la subcuenca está muy regulada por los embalses de Gabriel y Galán y Valdeobispo (Alagón), del Borbollón (Árrago), de la Rivera de Gata y del Jerte.

Es una subcuenca de fuertes contrastes poblacionales y demográficos, puesto que junto a los núcleos más dinámicos (como Moraleja, Coria, Montehermoso, Plasencia, algunos del Valle del Jerte o Hervás) existen otros (Las Hurdes, la Sierra de Gata y, especialmente, en el piedemonte y Riveros del Alagón-Tajo) fuertemente deprimidos y en un proceso de despoblación que parece irreversible.

Las precipitaciones no son muy abundantes, pues no suelen superar los 600 mm., y amplias áreas están por debajo de los 400 mm anuales. Las lluvias son invernales por efecto de la influencia atlántica, y la sequía estival es acusada. En las áreas montañosas, las precipitaciones superan los 700 mm, y las temperaturas son moderadas o cálidas en verano y frías en invierno.

Clasificación de las precipitaciones.

Según la cantidad de agua que caiga en una hora, las lluvias se pueden clasificar en:



— Lluvias fuertes. Entre 15 y 30 litros por metro cuadrado en una hora.



— Lluvias muy fuertes. Entre 30 y 60 litros por metro cuadrado en una hora.



— Torrenciales. Más de 60 litros por metro cuadrado en una hora.

6. Factores de riesgo climático por danas. Fuertes vientos.

A continuación, se detallan algunas medidas y recomendaciones en caso vientos fuertes:

- Para minimizar los efectos de los vientos fuertes en lugares de riesgo es importante mantener permanentemente las instalaciones en buen estado y comprobar que no haya elementos o máquinas que puedan desprenderse o desplazarse fácilmente:
- Mantener en buen estado los sistemas de cierre de puertas y ventanas exteriores.
- Comprobar periódicamente que los elementos situados en terrazas y fachadas del centro de trabajo están bien sujetos y que por efecto de la corrosión no hayan perdido notablemente su solidez y estabilidad (letreros, planchas metálicas, barandillas, elementos de equipos de climatización, marquesinas, etc....). Talar los árboles grandes enfermos o débiles con el tronco afectado.
- Es importante informarse de las condiciones meteorológicas previstas y estar atento a las indicaciones que se vaya dando la autoridad competente.
- En el centro de trabajo, es recomendable cerrar y asegurar puertas, ventanas o toldos y retirar todos aquellos objetos que puedan caer a la calle y provocar un accidente.
- En caso de vientos mantenidos, abrir una de las ventanas o puertas del lado opuesto al que sopla el viento, para equilibrar presiones. En caso de naves industriales con cubiertas ligeras que pueden ser levantadas por el viento, refugiarse en las dependencias más protegidas (aseos y vestuarios, oficina, etc..).
- Es conveniente alejarse de cornisas, marquesinas, muros, árboles, vallas publicitarias, torres eléctricas, ventanas, cristalerías, que puedan llegar a desprenderse o caer, y tomar precauciones delante de edificaciones en construcción o en mal estado.

- Con carácter general, evitar la realización de trabajos que puedan verse afectados notablemente por el viento (por ej. utilización de grúas, trabajos en altura, etc.)
- No subir a andamios, escaleras, encofrados, grúas y otros elementos que podrían desplazarse por efecto del viento.
- En las grúas torre para construcción subir el gancho vacío hasta el carrito, amarrar la grúa a los carriles, dejar la pluma en dirección al viento, con el freno desenclavado y cortar la corriente.
- El fenómeno puede estar acompañado de lluvias fuertes y tormentas por lo que se deberán observar las recomendaciones a tal efecto.
- Ante la predicción de vendavales hay que procurar evitar los desplazamientos por carretera y si es necesario hacerlos, extremar las precauciones por la posible presencia de obstáculos en la vía. En todo caso, es importante informarse de las condiciones meteorológicas de la zona.
- Una vez finalizado el fenómeno meteorológico revisar las condiciones generales del centro de trabajo para asegurarse de que no existan otros objetos que hayan quedado débiles y se puedan caer, tales como ramas de árboles, postes, transformadores, etc.

7. Plan meteoalerta.

De conformidad con el artículo 8.a) del Real Decreto 186/2008, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Meteorología (en adelante, AEMET), es competencia y función esencial de AEMET la elaboración, el suministro y la difusión de las informaciones meteorológicas y predicciones de interés general para los ciudadanos en todo el ámbito nacional, y la emisión de avisos y predicciones de fenómenos meteorológicos que puedan afectar a la seguridad de las personas y a los bienes materiales.

Por ello, la AEMET establece un semáforo de Aviso al que todos los ayuntamientos, entidades municipales, personas trabajadoras y ciudadanos en general, debemos estar muy atentos.

Avisos METEOALERTA.

Se denomina aviso de FMA, en adelante "aviso", a la predicción relativa a la probabilidad de ocurrencia de un FMA en una zona determinada, enfocada a informar sobre su nivel de peligro.

Con el fin de discriminar la peligrosidad del FMA, se establecen tres niveles definidos por colores: Amarillo, naranja y rojo, en orden creciente de peligrosidad.

Nivel Amarillo.

El peligro es bajo, pero los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas al FMA podrían sufrir algunos impactos. Recomendación: Esté atento. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños moderados a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

Nivel Naranja.

El peligro es importante. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos graves. Recomendación: Esté preparado. Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños graves a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

Nivel Rojo.

El peligro es extraordinario. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos muy graves o catastróficos. Recomendación: Tome medidas preventivas y actúe según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. No viaje salvo que sea estrictamente necesario. Se pueden producir daños muy graves o catastróficos a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

8. Sistema nacional de protección civil. Red de alerta nacional.

Corresponde a la Dirección General de Protección Civil y Emergencias el ejercicio de las competencias que le atribuye la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, y su normativa de desarrollo.

Para poder consultar el MAPADEAVISOS de la REDDEALERTANACIONALDEPROTECCIÓN CIVIL en su municipio, puede consultar la siguiente dirección web:



<https://ran-vmap.proteccioncivil.es/>

9. Areas de riesgo potencial significativo de inundación en los municipios de nuestra mancomunidad.

La Confederación Hidrográfica del Tajo ha realizado la revisión y actualización de la Evaluación Preliminar del Riesgo de Inundación correspondiente al tercer ciclo de planificación de la gestión del riesgo de inundación de la parte española de la Demarcación Hidrográfica del Tajo, identificándose 227 tramos fluviales con riesgo de inundación, agrupados en 33 Áreas de Riesgo Potencial Significativo de Inundación (ARPSIs), con una longitud total de 609,263 km de cauces.

FICHAS DE TRAMOS ARPSI.

ARPSI n.º ES030-32-09.

Tramo 1: Río Árrago en Moraleja.

Tramo 2: Río Árrago en varios términos municipales.

Tramo 3: Rivera de Gata en Gata.

Tramo 4: Río San Blas en Gata.

Tramo 5: Rivera de Gata en Moraleja.

Tramo 6: Arroyo de Patana en varios términos municipales.

ARPSI n.º ES030-32-09		Tramo 1 de 6																																					
1. LOCALIZACIÓN																																							
																																							
2. CATEGORÍA DE LA INUNDACIÓN		3. TIPO DE INUNDACIÓN																																					
<table border="1"><thead><tr><th>Fecha</th><th>Origen</th><th>Tramo</th><th>Extensión</th><th>Relevancia</th></tr></thead><tbody><tr><td>10 de mayo de 2010</td><td>1.000</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>10 de mayo de 2010</td><td>1.000</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>10 de mayo de 2010</td><td>1.000</td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table>		Fecha	Origen	Tramo	Extensión	Relevancia	10 de mayo de 2010	1.000				10 de mayo de 2010	1.000				10 de mayo de 2010	1.000				<table border="1"><thead><tr><th>Origen</th><th>Tramo</th><th>Extensión</th><th>Relevancia</th></tr></thead><tbody><tr><td>1.000</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1.000</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1.000</td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table>		Origen	Tramo	Extensión	Relevancia	1.000				1.000				1.000			
Fecha	Origen	Tramo	Extensión	Relevancia																																			
10 de mayo de 2010	1.000																																						
10 de mayo de 2010	1.000																																						
10 de mayo de 2010	1.000																																						
Origen	Tramo	Extensión	Relevancia																																				
1.000																																							
1.000																																							
1.000																																							
4. EXTENSIÓN DE LA INUNDACIÓN																																							
<table border="1"><thead><tr><th>Extensión</th><th>Long. (km)</th><th>N.º de tramos</th><th>Extensión municipal</th></tr></thead><tbody><tr><td>1.000</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1.000</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1.000</td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table>		Extensión	Long. (km)	N.º de tramos	Extensión municipal	1.000				1.000				1.000				<table border="1"><thead><tr><th>Extensión</th><th>Long. (km)</th><th>N.º de tramos</th><th>Extensión municipal</th></tr></thead><tbody><tr><td>1.000</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1.000</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1.000</td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table>		Extensión	Long. (km)	N.º de tramos	Extensión municipal	1.000				1.000				1.000							
Extensión	Long. (km)	N.º de tramos	Extensión municipal																																				
1.000																																							
1.000																																							
1.000																																							
Extensión	Long. (km)	N.º de tramos	Extensión municipal																																				
1.000																																							
1.000																																							
1.000																																							
5. CATEGORÍA Y TIPO DE LAS CONSECUENCIAS ADVERSAS																																							
<table border="1"><thead><tr><th>Categoría</th><th>Tipos</th></tr></thead><tbody><tr><td>1.000</td><td>1.000</td></tr><tr><td>1.000</td><td>1.000</td></tr><tr><td>1.000</td><td>1.000</td></tr></tbody></table>		Categoría	Tipos	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	<table border="1"><thead><tr><th>Categoría</th><th>Tipos</th></tr></thead><tbody><tr><td>1.000</td><td>1.000</td></tr><tr><td>1.000</td><td>1.000</td></tr><tr><td>1.000</td><td>1.000</td></tr></tbody></table>		Categoría	Tipos	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000																				
Categoría	Tipos																																						
1.000	1.000																																						
1.000	1.000																																						
1.000	1.000																																						
Categoría	Tipos																																						
1.000	1.000																																						
1.000	1.000																																						
1.000	1.000																																						



[illegible]

EPS 030-32-09		Tramo 3 de 6																									
1.- LOCALIZACIÓN																											
																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: left; padding: 5px;">DENOMINACIÓN</th> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">TÍTULO</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">CÓDIGO</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">DEPARTAMENTO</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">SUBREGIONAL</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">GRUPO DE INTERÉS LOCAL</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">COMUNIDAD AUTÓNOMA</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">ENTONATURAS</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">PROVINCIA</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">CANTÓN</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">M. TRAMITE ARPE</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">0</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Long. GPS (Norte)</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">10.71</td> </tr> </table>				DENOMINACIÓN		TÍTULO		CÓDIGO		DEPARTAMENTO		SUBREGIONAL		GRUPO DE INTERÉS LOCAL		COMUNIDAD AUTÓNOMA		ENTONATURAS		PROVINCIA		CANTÓN		M. TRAMITE ARPE	0	Long. GPS (Norte)	10.71
DENOMINACIÓN																											
TÍTULO																											
CÓDIGO																											
DEPARTAMENTO																											
SUBREGIONAL																											
GRUPO DE INTERÉS LOCAL																											
COMUNIDAD AUTÓNOMA																											
ENTONATURAS																											
PROVINCIA																											
CANTÓN																											
M. TRAMITE ARPE	0																										
Long. GPS (Norte)	10.71																										
2.- CATEGORÍA DE LA INUNDACIÓN																											
Se han producido inundaciones significativas en el presente y anterior, de acuerdo a los estudios existentes, se trata de una zona con riesgo potencial																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Fecha</th> <th style="width: 25%;">Duración</th> <th style="width: 25%;">Fecha</th> <th style="width: 25%;">Duración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">10 de abril de 2010</td> <td style="text-align: center;">7 días</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>				Fecha	Duración	Fecha	Duración	10 de abril de 2010	7 días																		
Fecha	Duración	Fecha	Duración																								
10 de abril de 2010	7 días																										
3.- TIPO DE RIESGO EN ZONA																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">Origen</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">Fuentes</td> </tr> </table>		Origen	Fuentes	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">DESCRIPCIÓN</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">Problemas de terreno por aguas procedentes de parte de un sistema de drenaje urbano, incluyendo canales de drenaje adyacentes a edificios y calles</td> </tr> </table>		DESCRIPCIÓN	Problemas de terreno por aguas procedentes de parte de un sistema de drenaje urbano, incluyendo canales de drenaje adyacentes a edificios y calles																				
Origen	Fuentes																										
DESCRIPCIÓN	Problemas de terreno por aguas procedentes de parte de un sistema de drenaje urbano, incluyendo canales de drenaje adyacentes a edificios y calles																										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">SISTEMA</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">Riesgo</td> </tr> </table>		SISTEMA	Riesgo																								
SISTEMA	Riesgo																										
4.- EXTENSIÓN DE LA INUNDACIÓN																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">RUEDE DE CALLES</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">Riesgo</td> </tr> </table>		RUEDE DE CALLES	Riesgo	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">Long. (Mts)</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">0.700 (Mts)</td> </tr> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">Anch.</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">0.02</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center; padding: 5px;">CATEG.</td> </tr> </table>		Long. (Mts)	0.700 (Mts)	Anch.	0.02	CATEG.																	
RUEDE DE CALLES	Riesgo																										
Long. (Mts)	0.700 (Mts)																										
Anch.	0.02																										
CATEG.																											
TÉRMINOS MUNICIPALES																											
5.- CATEGORÍA Y RPS DE LAS CONSECUENCIAS ADVERSAS																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 50%;">CATEGORÍA</th> <th style="width: 50%;">RPS</th> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">SALUD HUMANA</td> <td style="padding: 5px;"> ☐ Bajas ☐ MEDIO ALTO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">MEDIO AMBIENTE</td> <td style="padding: 5px;"> ☐ Bajas ☐ MEDIO ALTO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">PATRIMONIO CULTURAL</td> <td style="padding: 5px;"> ☐ Bajas ☐ MEDIO ALTO ☐ ALTO </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">ACTIVIDADES ECONÓMICAS</td> <td style="padding: 5px;"> ☐ Bajas ☐ MEDIO ALTO ☐ ALTO </td> </tr> </table>				CATEGORÍA	RPS	SALUD HUMANA	☐ Bajas ☐ MEDIO ALTO ☐ ALTO	MEDIO AMBIENTE	☐ Bajas ☐ MEDIO ALTO ☐ ALTO	PATRIMONIO CULTURAL	☐ Bajas ☐ MEDIO ALTO ☐ ALTO	ACTIVIDADES ECONÓMICAS	☐ Bajas ☐ MEDIO ALTO ☐ ALTO														
CATEGORÍA	RPS																										
SALUD HUMANA	☐ Bajas ☐ MEDIO ALTO ☐ ALTO																										
MEDIO AMBIENTE	☐ Bajas ☐ MEDIO ALTO ☐ ALTO																										
PATRIMONIO CULTURAL	☐ Bajas ☐ MEDIO ALTO ☐ ALTO																										
ACTIVIDADES ECONÓMICAS	☐ Bajas ☐ MEDIO ALTO ☐ ALTO																										





ARPSI n°: ES030-32-09		Tramo 4 de 6	
1.- LOCALIZACIÓN			
2.- CATEGORÍA DE LA INUNDACIÓN			
De los posibles fenómenos significativos en el periodo y espacio, de acuerdo a los estudios realizados, se trata de una zona con riesgo potencial			
Fecha	Duración	Fecha	Duración
10 de abril de 2016	2 días		
3.- TIPO DE INUNDACIÓN			
Origen: FENÓMENO			
Descripción: Inundación de terreno por aguas procedentes de parte de un sistema de drenaje urbano, incluyendo canales de drenaje reducidos o obstruidos y lagos			
Subtipo: Río			
4.- EXTENSIÓN DE LA INUNDACIÓN			
Caudal	Long. (km)	S. (mms) (m)	SEÑALES MUNICIPALES
RIO SAN BLAS	0.00	0.75	0.75
5.- CATEGORÍA Y TIPO DE LAS CONSECUENCIAS ADVERSAS			
CATEGORÍA	TIPO		
SAÚDE HUMANA	☐ 1.1.1	☐ 1.1.2	☐ 1.1.3
MEDIO AMBIENTE	☐ 1.2.1	☐ 1.2.2	☐ 1.2.3
PAISAJE CULTURAL	☐ 1.3.1	☐ 1.3.2	☐ 1.3.3
ACTIVIDAD ECONÓMICA	☐ 1.4.1	☐ 1.4.2	☐ 1.4.3



ARPSI n°: ES030-32-09		Tramo 5 de 6	
1.- LOCALIZACIÓN			
2.- CATEGORÍA DE LA INUNDACIÓN			
De los posibles fenómenos significativos en el periodo y espacio, de acuerdo a los estudios realizados, se trata de una zona con riesgo potencial			
Fecha	Duración	Fecha	Duración
10 de abril de 2016	2 días	10 de abril de 2016	2 días
10 de abril de 2016	2 días	10 de abril de 2016	2 días
10 de abril de 2016	2 días	10 de abril de 2016	2 días
10 de abril de 2016	2 días	10 de abril de 2016	2 días
3.- TIPO DE INUNDACIÓN			
Origen: FENÓMENO			
Descripción: Inundación de terreno por aguas procedentes de parte de un sistema de drenaje urbano, incluyendo canales de drenaje reducidos o obstruidos y lagos			
Subtipo: Río			
4.- EXTENSIÓN DE LA INUNDACIÓN			
Caudal	Long. (km)	S. (mms) (m)	SEÑALES MUNICIPALES
RIO DE GATA	0.00	0.75	0.75
5.- CATEGORÍA Y TIPO DE LAS CONSECUENCIAS ADVERSAS			
CATEGORÍA	TIPO		
SAÚDE HUMANA	☐ 1.1.1	☐ 1.1.2	☐ 1.1.3
MEDIO AMBIENTE	☐ 1.2.1	☐ 1.2.2	☐ 1.2.3
PAISAJE CULTURAL	☐ 1.3.1	☐ 1.3.2	☐ 1.3.3
ACTIVIDAD ECONÓMICA	☐ 1.4.1	☐ 1.4.2	☐ 1.4.3



ARPSI nº: ES030-32-09		Tramo 6 de 6	
1. LOCALIZACIÓN			
COORDINACIÓN: TÍTULO: _____ CUENTA: _____ DE GRUPO: _____ SUBSECCIÓN: _____ GRUPO DE SEGURIDAD CIVIL: _____ COMUNIDAD AUTÓNOMA: _____ ENTIDAD LOCAL: _____ PROYECTO: _____ C.A. (M.º): _____ M.º (M.º): _____ Long. (M.º): _____ Long. (M.º): _____			
2. CATEGORÍA DE LA INUNDACIÓN			
Se han producido inundaciones significativas en el pasado y además, de acuerdo a los estudios recientes, se trata de una zona con riesgo potencial			
Fecha	Descripción	Fecha	Descripción
17 de set de 2016	1 día		
3. TIPO DE INUNDACIÓN			
Origen:	Fuentes		
Descripción:	Inundación de terreno por aguas procedentes de parte de un sistema de drenaje natural, incluyendo canales de drenaje naturales o modificados y lago		
Origen:	Río		
4. EXTENSIÓN DE LA INUNDACIÓN			
CAUSAS	Long. (M.º)	S. (M.º)	SEÑALES MUNICIPALES
ARROYO DE PATANA	1,00	0,00	CASAS DE SAN JUAN, PUEBLO, MONTEJO
5. CATEGORÍA Y TIPO DE LAS CONSECUENCIAS ADVERSAS			
CATEGORÍA	RISGO		
SALUD HUMANA	☒ 1) ALTO	☐ 2) MODERADO	
MEDIO AMBIENTE	☐ 1) ALTO	☐ 2) MODERADO	
PAISAJISMO CULTURAL	☐ 1) ALTO	☐ 2) MODERADO	
ACTIVIDAD ECONÓMICA	☐ 1) ALTO	☐ 2) MODERADO	

10. Medidas preventivas específicas en relación a los nivelesde alerta.

El protocolo a seguir por la Mancomunidad de Municipios Sierra de Gata vendrá definido por la activación de 3 niveles de alerta, diferenciando:

Nivel 1. Aviso Amarillo. Continúan los trabajos con normalidad, siguiendo todas las medidas preventivas indicadas en la evaluación de riesgos laborales indicado para cada puesto de trabajo, conforme al artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

No obstante, si la persona trabajadora considera que está expuesta en este nivel amarillo por circunstancias extraordinarias y/o repentinas a un riesgo grave e inminente durante su jornada laboral, activará el procedimiento número 4 "Procedimiento de riesgo grave e inminente".

Nivel 2. Aviso Naranja. Precaución. Continúan los trabajos, pero el Presidente de la Mancomunidad junto con los jefes de servicios de cada departamento que realice trabajos en exterior, deberán valorar su suspensión, apoyándose en los criterios técnicos y recomendaciones de la Junta de Extremadura (Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social) y el Sistema Nacional de Protección Civil. Red Nacional de Alertas del Ministerio del Interior.

Ejemplos:

- Actividades deportivas al aire libre.



- Obras de construcción y mantenimiento público en exteriores (electricistas, servicios varios, etc.).
- Trabajos de jardinería y medio ambiente.
- Trabajos en cubiertas y trabajos en altura en exteriores.
- Conductores.

Se informa de la existencia del riesgo a:

- Las personas trabajadoras afectadas.
- Contratas externas, empresas que estén realizando trabajos para la Mancomunidad de Municipios.

El Presidente de la Mancomunidad junto con los jefes de servicios de cada departamento coordinará las actuaciones convenientes en los centros de trabajo afectados para minimizar los posibles daños materiales y personales en base a la información disponible en cada momento.

No obstante, si la persona trabajadora considera que está expuesta en este nivel amarillo por circunstancias extraordinarias y/o repentinas a un riesgo grave e inminente durante su jornada laboral, activará el procedimiento número 4 "Procedimiento de riesgo grave e inminente".

Nivel 3. Aviso Rojo. Suspensión de actividades laborales. Debido a la inminencia y posibles riesgos, se activarán por parte de la entidad los protocolos internos y planes autonómicos o municipales correspondientes, incluyendo a las personas trabajadoras de la entidad.

- Se suspenden trabajos en el exterior.
- Se suspenden trabajos administrativos, indicándose que durante este aviso los trabajadores permanecerán en modalidad de "teletrabajo".
- NO HABRÁ atención presencial en las dependencias de la entidad.
- Sólo trabajarán presencialmente las categorías profesionales "indispensables" y considerados como "servicios mínimos" conforme a la legislación vigente y las Autoridades Competentes.



- Se informa a toda la plantilla de la entidad a través de correo electrónico con acuse de recibo, así como por otros medios que la Mancomunidad de Municipios considere oportuno de la suspensión, complementándose con la publicación en la Web de la entidad y sus redes sociales.
- Se informa a las contratas y empresas subcontratadas de la entidad de la paralización de la actividad laboral mientras dure la alerta.
- En caso de que se estén realizando obras, se procederá a asegurar los elementos que puedan causar daños.
- Se advertirá a las personas trabajadoras que evite desplazamientos por carretera a través de zonas de riesgo al puesto de trabajo, pudiéndose desempeñar su trabajo a distancia. En ningún caso será penalizada la no asistencia al puesto de trabajo.

11. Medidas preventivas generales ante fuertes lluvias, vientos e inundaciones.

Se establecen para todos los trabajadores municipales las siguientes:

- Seguir las recomendaciones de las autoridades locales y Protección Civil.
- Consultar por parte de la entidad y valorar los avisos de la Agencia Estatal de Meteorología.
- Verificar las condiciones meteorológicas de forma frecuente e informar a los trabajadores municipales.
- Prohibir el acceso a las partes inundables del edificio o centro de trabajo, como sótanos y zonas bajas.
- Se recomienda no atravesar una zona inundada, alejarse de puentes, torrentes o zonas que se puedan inundar.
- Si el nivel del agua obliga a evacuar el edificio, dirigirse preferentemente a un lugar elevado.
- Para circular con seguridad, antes de partir intentar averiguar el estado de las carreteras, mediante la radio o televisión. Circule con las luces encendidas y a velocidad reducida.
- Si el vehículo está sumergiéndose en el agua y encuentra dificultades para abrir la puerta, salga por la ventana con la mayor brevedad posible.



- Circular con precaución y vigilar posibles desprendimientos de tierra.
- No caminar por calles o avenidas con corrientes fuertes de agua, podría ser arrastrado, aunque el agua tenga poca profundidad.
- En ocasiones, las lluvias fuertes pueden venir acompañados por vientos fuertes o muy fuertes y tormentas, por lo que se deberán tomar medidas adicionales de prevención.
- Información sobre la previsión de tormentas en el lugar donde se ubica el trabajo y valorar convenientemente los indicios que advierten la probable llegada de una tormenta eléctrica, como la presencia de nubes densas y plomizas, vientos fuertes, truenos, lloviznas persistentes, etc.
- Un procedimiento que especifique las normas de actuación en caso de tormenta, determinando las situaciones en las que deben interrumpirse los trabajos, el responsable de tomar la decisión y lo que debe hacer cada uno de los trabajadores en tales circunstancias.
- Lugares adecuados en los que los trabajadores puedan refugiarse, con la protección necesaria, ante una posible descarga eléctrica. Cualquier instalación cerrada debe ser previamente evaluada para determinar si es posible permanecer en su interior.
- Alejarse de terrenos abiertos y despejados, así como de ríos, lagos, charcos y otras masas de agua.
- Interrumpir los trabajos en caso de lluvia intensa o fuertes vientos.
- Interrumpir los trabajos en caso de lluvia intensa o fuertes vientos cuando se dificulte la visibilidad, la percepción de las señales de los trabajadores y del entorno. Para ello, es necesario la utilización de EPIS de alta visibilidad, que evitan riesgos como atropellos y otros accidentes.
- Suspender la manipulación de maquinaria, si las condiciones climatológicas limitan sus condiciones de seguridad. La intensa lluvia puede provocar deslizamientos o desprendimientos de terreno, peligrosos no solo para los operarios en sí, sino también para los equipos de trabajo instalados.
- Evitar los trabajos en altura. Las condiciones climatológicas adversas pueden suponer un serio peligro para los trabajos en andamios, escaleras o cubiertas, por lo que deben evitarse e, incluso, suspenderse. En caso de viento, se aconseja no trabajar sobre cubiertas con velocidades superiores a 50 km/h.



- Suspender los trabajos cerca de líneas o transformadores eléctricos. El Real Decreto 614/2001 establece que cuando se realizan trabajos al aire libre se deben tener en cuenta las condiciones ambientales desfavorables para proteger al trabajador ya que se puede reducir el aislamiento de los equipos utilizados.
- Después de un periodo de lluvia intensa, el terreno puede quedar anegado e inestable por lo que los elementos como andamios, escaleras o maquinaria que pongamos sobre este pueden moverse, bascular o volcar. Tomar precauciones para garantizar la seguridad cuando circule maquinaria por el borde la excavación o antes de meterse en zanjas que puede haberse visto afectadas por la lluvia
- En caso de tormenta eléctrica, los trabajadores deberán apagar todos los dispositivos electrónicos que tengan encima y alejarse de objetos metálicos como alambradas, vallas, tuberías, instalaciones eléctricas, maquinaria, etc., no refugiarse debajo de un árbol, alejarse de terrenos abiertos y despejados, un buen lugar para refugiarse sería un vehículo cerrado con motor apagado y ventanillas cerradas.
- No asumir riesgos innecesarios por parte de las personas trabajadoras.
- Durante la presencia de fenómenos meteorológicos adversos evitar la realización de trabajos que pueden verse afectados notablemente.
- Puede haber cortes del suministro eléctrico, por lo que debemos evitar usar los ascensores.
- Una vez finalizado el fenómeno meteorológico es necesario revisar las instalaciones que hayan podido quedar afectadas para evitar riesgos adicionales (desprendimientos, presencia de agua junto equipos eléctricos, etc.).
- Comprobar que las terrazas, patios y similares están limpios y sin restos que pudieran taponar los desagües y por tanto facilitar la entrada de agua en el centro de trabajo.
- Mantener cerradas puertas y ventanas y alejarse de ellas.

Medidas a adaptar después de las fuertes lluvias:

- Revisar las condiciones generales del centro de trabajo.
- Señalizar aquellas zonas mojadas con riesgo de resbalones.
- Ventilar las áreas afectadas.



- No conectar los equipos eléctricos y alumbrado hasta no haberse asegurado que están secos.
- Las aguas de la inundación pueden estar contaminadas con aguas fecales, por lo que se extremarán más medidas higiénicas y se desinfectarán dichas zonas antes de utilizarlas.

12. Medidas de implantación del protocolo.

Este protocolo de actuación será trasladado al personal municipal al día siguiente de su recepción, conforme al artículo 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

13. Normativa relacionada.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 486/97, de 14 de abril, disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 39/1997, de 18 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención y sus modificaciones posteriores.
- Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.
- Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, y su normativa de desarrollo.
- Plan Especial de Protección Civil de Riesgo de Inundaciones para la Comunidad Autónoma de Extremadura (INUNCAEX).

• • •

