



## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

#### CONVENIO COLECTIVO DE “MANCOMUNIDAD PARA EL DESARROLLO DE LA MANCHUELA”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la Mancomunada para el Desarrollo de La Manchuela con código de convenio 02100282012020 para el período 29/4/2019 al 31/12/2023 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la Mancomunada para el Desarrollo de La Manchuela, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

#### **Convenio Colectivo para el personal laboral de la Mancomunidad para el Desarrollo de La Manchuela**

##### CAPÍTULO I

##### Artículo 1.– Objeto y ámbito territorial

El presente acuerdo tiene por objeto principal la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores de la Mancomunidad para el Desarrollo de La Manchuela, integrado por los siguientes municipios: Abengibre, Alatoz, Alborea, Alcalá del Júcar, Balsa de Ves, Carcelén, Casas Ibáñez, Casas de Ves, Cenizate, Fuentealbilla, Golosalvo, El Herrumblar, Jorquera, Madrigueras, Mahora, Motilleja, Navas de Jorquera, Pozo Lorente, La Recueja, Valdeganga, Villamalea, Villa de Ves, Villatoya y Villaviente.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la representación de la Mancomunidad para el Desarrollo de La Manchuela, encabezada por su presidente y la representación sindical, encabezada por su delegada sindical, elegida en las últimas elecciones sindicales celebradas el 16 de febrero de 2017.

##### Artículo 2.– Ámbito personal

El presente acuerdo será de aplicación a todo el personal de la Mancomunidad para el desarrollo de La Manchuela, esta con régimen jurídico de derecho laboral.

##### Artículo 3.– Ámbito temporal

El presente acuerdo entrará en vigor el día 29 de abril de 2019, fecha de su aprobación por el Pleno de la Mancomunidad para el Desarrollo de la Manchuela y permanecerá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2023.

Este Convenio se considerará prorrogado por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. Una vez denunciado éste, y concluida la duración pactada, continuará en vigor, hasta que se apruebe otro convenio que lo sustituya.

##### Artículo 4.– Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en el presente acuerdo son mínimas y constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En lo no dispuesto en el presente Convenio, será normativa supletoria las disposiciones legales aplicables en cada caso.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente acuerdo, tan solo quedarán sin eficacia práctica

aquellos artículos sobre los que se haya producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido del acuerdo, procediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho.

## CAPÍTULO II

### Artículo 5.– Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad del Presidente o Presidenta de la Mancomunidad o miembro en quien delegue, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios. Para la aplicación práctica de estos sistemas, los órganos de la Mancomunidad, competentes en materia laboral, podrán nombrar coordinadores o coordinadoras de área.

Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten a los trabajadores/as de la Mancomunidad, en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, serán objeto de información a la Comisión Paritaria, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

Igualmente, se informará a dicha Comisión, el traslado parcial o total de instalaciones y trabajadores/as y el cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecten a los trabajadores/as incluidos en este acuerdo. No será necesario cuando las modificaciones vengan impuestas por la normativa legal o reglamentaria de aplicación al caso.

No obstante, las partes reconocen la necesidad de consenso entre los firmantes del acuerdo, tanto gestores públicos como representantes de los trabajadores y trabajadoras, para conseguir la plena eficacia de las medidas que se adopten; para ello, se establecerán cauces de participación adecuados en esta materia.

### Artículo 6.– Clasificación profesional

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que pueden ser agrupados los trabajadores/as de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

#### Grupo profesional 1:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores o trabajadoras que estando en posesión de título de grado superior y/o Licenciado, Ingeniero o Arquitecto o equivalentes, han sido o son contratados en virtud de dicho nivel del puesto de trabajo definido como de titulado superior en la relación de puestos de trabajo.

#### Grupo profesional 2:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores o trabajadoras que estando en posesión de título de Grado Medio y/o Diplomados, Ingenieros Técnicos o Arquitectos Técnicos o equivalentes, han sido o son contratados en virtud de dicho nivel de estudios para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de titulado medio en la relación de puestos de trabajo.

#### Grupo profesional 3:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores o trabajadoras que estando en posesión de título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalentes, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de dicho nivel de estudios, y esté definido así en la relación de puestos de trabajo.

#### Grupo profesional 4:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores o trabajadoras que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de dicho nivel de estudios, y es definido así en la relación de puestos de trabajo.

#### Grupo profesional 5:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores o trabajadoras que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo definidos en este grupo en la relación de puestos de trabajo. Se requerirá un nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

### Artículo 7.– Relación de puestos de trabajo

La Mancomunidad se compromete a elaborar y aprobar una RPT previa negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 8.– Comisión Paritaria

A partir de la entrada en vigor de este Convenio se constituirá, en el plazo de un mes después de su firma, una Comisión Paritaria para garantizar el puntual cumplimiento de lo establecido en este Convenio y para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previsto en el artículo 83 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes someterán al informe de la Comisión Paritaria las dudas o divergencias que puedan surgir en el desarrollo del presente acuerdo, debiéndose solventar las discrepancias que se susciten en el seno de la Comisión Paritaria por el voto mayoritario de los miembros, decidiendo en caso de empate el voto de calidad del Presidente o Presidenta.

La Comisión estará constituida por cuatro vocales: Por la delegada sindical y una representación de los/as trabajadores/as y dos en representación de la Mancomunidad.

La Comisión se reunirá al menos dos veces al año y siempre que lo solicite alguna de las partes para someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre el fiel cumplimiento de este acuerdo.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

#### Artículo 9.– Registros administrativos de personal

En la Mancomunidad existirá un Registro de Personal en el que se inscribirá a todo el personal adscrito al mismo y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa.

Los contenidos, usos y accesos a este registro se regulará por la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

### CAPÍTULO III

#### Artículo 10.– Retribuciones económicas

Ante la gran cantidad de sistemas retributivos existentes en la Mancomunidad y derivado de la participación en los diversos programas, algunos de ellos financiados por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, los cuales están dotados de diferente financiación cada uno de ellos, las partes que suscriben este acuerdo manifiestan la voluntad de incorporarse a un sistema retributivo único, que permita mayor homogeneidad retributiva, por lo que el principio general que se aplicará es el de ir equiparando retributivamente los diversos grupos de trabajadores y trabajadoras que componen la Mancomunidad.

La Mancomunidad se compromete a negociar con la JCCM, para equiparar salarialmente las distintas categorías profesionales del personal contratado mediante subvenciones recibidas o convenios firmados entre estas entidades.

A las empleadas y empleados que por índole de su trabajo, por la naturaleza del puesto de trabajo o por estar debidamente autorizado por la Mancomunidad, realicen una jornada de trabajo reducida experimentarán una reducción proporcional en las retribuciones correspondientes a la jornada completa.

Las retribuciones del personal son:

a) Salario base: Es la retribución que corresponde al personal por cada mes completo de prestación de servicios.

b) Paga extraordinaria: Corresponde a cada persona trabajadora dos pagas extraordinarias al año compuestas por la suma de todas las retribuciones, complementos y pluses, por cada seis meses de trabajo efectivo o la parte que corresponda en proporción al trabajo efectivo desempeñado en los seis meses precedentes al de junio y al de diciembre, abonándose en la nómina correspondiente a dichos meses.

En caso de cese del servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador o trabajadora en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de trabajo prestado.

c) Complemento de antigüedad: Es la retribución fija mensual e igual para todos los grupos que se devenga en el mes en el que se cumplen tres años en la Mancomunidad. Se equiparará la cuantía del complemento de antigüedad y sus incrementos anuales, a la establecida por este concepto anualmente en el vigente Convenio colectivo para el personal laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha una vez que la Mancomunidad tenga la disponibilidad económica para ello.

Los trienios se devengarán desde el día que se cumplen los tres años y se iniciará su abono mensualmente a partir del mes siguiente en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicio.

Al trabajador o trabajadora que se contrate se le computará, a efectos de antigüedad al servicio de la Mancomunidad, la suma acumulada de los distintos períodos en que el mismo o misma hubiese estado prestando servicio bajo cualquier otra modalidad de contrato o relación jurídico laboral en cualquier administración pública.

d) Complementos: Podrán establecerse por parte de los órganos de la Mancomunidad para retribuir las condiciones particulares de algún o algunos puestos de trabajo en atención a su especial responsabilidad, productividad, dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Será coyuntural y existirá mientras perduren las condiciones que lo motivaron.

La aprobación y modificación de este complemento se informará a la Comisión Paritaria.

e) Complemento personal transitorio: Es un concepto retributivo cuya finalidad es compensar a los/las trabajadores/as que experimentan una disminución en el total de sus retribuciones anuales.

Los complementos personales transitorios que se reconozcan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio se regirán por las siguientes reglas:

El complemento personal transitorio se reconocerá en una cuantía igual a la diferencia, en cómputo mensual, entre las retribuciones anteriores y posteriores al hecho que motive el reconocimiento.

Este complemento será absorbido por cualquier futura mejora retributiva según los criterios que establezcan las sucesivas leyes de presupuestos.

Artículo 11.– Incremento de retribuciones

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, del año en curso.

No obstante, en el caso de que en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año en curso, no se establezcan límites de incremento salariales que no se puedan superar se negociará el incremento en la Comisión Paritaria.

Artículo 12.– Indemnizaciones y suplidos

La trabajadora o el trabajador tiene derecho a percibir indemnizaciones para resarcirse de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la entidad, en cuantía igual a la establecida para el personal laboral de la JCCM, de conformidad con los conceptos siguientes:

1.– Dietas: Cantidad diaria para compensar los gastos originados por la manutención y en su caso la estancia.

2.– Gastos por desplazamiento: Cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte. En caso de utilización de vehículo del propio trabajador o trabajadora se abonará la cantidad que, en concepto de kilometraje, establezca la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cada año. En caso de utilización de transporte público, se abonará el total del importe de los mismos, tras la presentación del billete o justificante de pago.

3.– Las indemnizaciones se abonarán en el momento de producirse el gasto.

4.– Formación: Cada trabajadora o trabajador podrá realizar anualmente cursos de formación que estén relacionados con su puesto de trabajo, previa comunicación y autorización de la Presidencia de la Mancomunidad.

Para cubrir los gastos de matrícula de aquellos cursos no gratuitos, dispondrá de un máximo de 200 € anuales, que resultarán acumulables por años hasta un máximo de 1.000 € en el caso de que no se disfruten en los distintos períodos anuales.

5.– Anticipos a cuenta: El personal de la Mancomunidad para el Desarrollo de La Manchuela tendrá derecho a solicitar anticipos a cuenta de sus retribuciones salariales en la siguiente forma:

– Hasta el 50 % de la cuantía de la nómina: Se considerará como un adelanto de la nómina y será descontado en el mes en curso.

– Entre el 50 % de la cuantía de la nómina y hasta un máximo de 2.000 €: La trabajadora o trabajador podrá elegir entre que se le descuenta de su nómina en el mes en curso o devolverlo en plazos mensuales, como máximo en los 12 meses siguientes a su concesión y sin ningún tipo de interés. No se podrá volver a solicitar un nuevo anticipo de esta clase hasta que no se haya devuelto el anterior en su totalidad.

#### CAPÍTULO IV

Artículo 13.– Jornada de trabajo



1.– La jornada máxima laboral semanal de las trabajadoras y trabajadores de la Mancomunidad para el Desarrollo de La Manchuela será la legalmente establecida para las administraciones de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Aquellas trabajadoras o trabajadores que no tengan jornada completa sino parcial, adaptarán la misma a las peculiaridades de cada centro o servicio.

Con carácter general los centros de la mujer de La Manchuela “Casas Ibáñez y Alatoz” permanecerán abiertos de lunes a viernes por las mañanas y al menos una tarde a la semana.

2.– Dentro de la jornada laboral los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso de 30 minutos diarios para desayuno, que será computado como de trabajo efectivo. Al personal que preste sus servicios en los distintos municipios de la Mancomunidad se le computará como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de desplazamiento (ida y vuelta) desde la sede de su centro de trabajo, así como los distintos desplazamientos que realice diariamente entre los distintos municipios en los que preste el servicio.

3.– Reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora diaria durante el período comprendido entre el 16 de junio y 15 de septiembre, ambos incluidos para aquellas trabajadoras o trabajadores con jornada completa y para aquellas trabajadoras o trabajadores con jornada parcial se reducirá la jornada en este período de forma proporcional. Se eliminará la prestación de servicios por la tarde para aquel personal que lo venga prestando habitualmente el resto del año.

Este horario se respetará siempre que no afecte al buen funcionamiento de cada centro o servicio.

Esta reducción horaria durante el período de verano deberá destinarse a cubrir las horas que se necesitan para la realización de las jornadas comarcales que se realicen en el transcurso del año en la Mancomunidad a las que deberán asistir de forma igual y solidaria todos y todas las trabajadoras y trabajadores de la misma.

4.– Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborables. En los años en que estos días coincidan en sábado o domingo el personal tendrá derecho a una compensación equivalente en días de descanso, a elección del trabajador o trabajadora, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

5.– El personal tiene derecho a disfrutar de 6 días laborables de asuntos particulares de permiso al año o de la parte proporcional si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

6 días laborables hasta los 15 años de antigüedad.

8 días laborables desde los 15 a los 18 años de antigüedad.

10 días laborables a partir de los 18 años de antigüedad.

Un día laborable adicional por cada trienio que se cumpla a partir del octavo.

Se podrá disfrutar de los días adicionales por antigüedad desde el día siguiente al cumplimiento de los respectivos años.

Estos días podrán ser disfrutados hasta el 31 de enero del siguiente año laboral. Si por necesidades del servicio o por motivos excepcionales no hubieran podido disfrutarse, con autorización expresa de Presidencia se podrán disfrutar en el transcurso de ese año laboral y no podrán unirse a los días de vacaciones.

Salvo razones sobrevenidas, ninguno de los dos centros de trabajo, podrá permanecer cerrado.

6.– Para la determinación de las dos fiestas locales a que tienen derecho el personal según el calendario laboral, se tomará en consideración la ubicación del centro de trabajo, o el de cualquiera de los municipios que integran la Mancomunidad.

Artículo 14.– Horas extraordinarias

Podrán realizarse horas extraordinarias por alguno de los siguientes motivos:

– Por necesidad de servicios fuera de la jornada laboral que sean considerados extraordinarios o urgentes, con el visto bueno de Presidencia, siempre que fuera posible, para lo que se requerirá su aprobación con antelación a la realización de dichos servicios. Para agilizar la comunicación, se solicitará por correo electrónico al área de administración y esta directamente a Presidencia.

– Por necesidad de realización de actividades propias del puesto que desarrolla el trabajador o trabajadora, tales como charlas, jornadas, talleres, seminarios, etc., fuera de la jornada laboral, con el visto bueno de la Presidencia para lo que se requerirá su aprobación con antelación a la realización de dichos servicios. Para agilizar la comunicación, se solicitará por correo electrónico al área de administración y esta directamente a Presidencia.

Se compensará por 1 hora y 30 minutos de descanso cada hora extraordinaria realizada fuera del horario laboral.





Se podrán acumular las horas a compensar por la realización de horas extraordinarias en jornadas completas, estas tendrán el mismo tratamiento como días de asuntos particulares o asuntos propios, que podrá disfrutar la trabajadora o trabajador a su elección, previa comunicación a la Presidencia.

Las horas extraordinarias deberán compensarse en el plazo máximo de cuatro meses, previa comunicación a Presidencia.

#### Artículo 15.– Vacaciones

1.– El personal laboral tendrá derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de los siguientes días de vacaciones retribuidas:

22 días laborables hasta los 15 años de antigüedad.

23 días laborables a partir de los 15 años de antigüedad.

24 días laborables a partir de los 20 años de antigüedad.

25 días laborables a partir de los 25 años de antigüedad.

26 días laborables a partir de los 30 años de antigüedad.

Se podrá disfrutar de los días adicionales por antigüedad desde el día siguiente al cumplimiento de los respectivos años.

En el caso que el tiempo de servicio durante el año fuere menor, se disfrutará de los días laborables que correspondan proporcionalmente.

2.– Salvo por razones puntuales o de urgencia, las vacaciones deberán solicitarse con 15 días de antelación y habrán de ser aprobadas por Presidencia.

Salvo razones sobrevenidas (hecho producido de modo repentino e imprevisto), ninguno de los dos centros de trabajo, podrá permanecer cerrado.

3.– Las vacaciones se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del siguiente año. Si por necesidades del servicio o por motivos excepcionales no hubieran podido disfrutarse, con autorización expresa de Presidencia se podrán disfrutar en el transcurso de ese año laboral y no podrán unirse a los días de asuntos propios.

4.– El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El/la trabajador/a conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de disfrute.

5.– Cuando el período de vacaciones al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados c), d) y h) del artículo 16, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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.

6.– Se establece el derecho de las madres y los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda. Asimismo se reconoce este derecho en el caso de adopción y acogimiento.

En el supuesto de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período del permiso por maternidad, en los términos indicados en el párrafo anterior.

7.– Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios especiales a los trabajadores o trabajadoras que se hallen disfrutando de licencia de vacaciones.

#### Artículo 16.– Permisos o licencias retribuidas

Todos los trabajadores y trabajadoras sujetos al presente Convenio tendrán derecho a ausentarse del trabajo y disfrutar de licencias o permisos, sin pérdida de derechos ni retribuciones, en los casos establecidos en el presente Convenio Colectivo y en los regulados en el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en todas aquellas mejoras establecidas en los derechos de trabajadores y trabajadoras.

A) Técnicas de fecundación asistida.

Para someterse a técnicas de fecundación asistida las empleadas y su cónyuge o pareja de hecho podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

B) Realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, adopción o acogimiento.

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, la empleadas embarazadas y su cónyuge o pareja de hecho podrán disfrutar de un permiso por el tiempo necesario para su realización, e igualmente en los casos de adopción o acogimiento, 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, siempre, en todos los casos que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y aportando la correspondiente justificación.

C) Maternidad.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre, ampliables 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.

En el caso de familias monoparentales o monomarentales además del permiso por maternidad se podrá disfrutar del permiso por paternidad.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen su actividad, el otro progenitor/a tiene derecho a disfrutar del permiso por maternidad por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el disfrute del permiso por paternidad.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que se determinen, exceptuando las seis semanas de permiso obligatorio y a jornada completa de la madre biológica.

En el caso de parejas progenitoras del mismo sexo, cuando ambos trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados o interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato para la madre biológica.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

D) Adopción o acogimiento.

Este permiso se regirá por lo previsto en el artículo 48.5 del ET y las disposiciones legales aplicables en cada caso.

En el caso de familias monoparentales o monomarentales además del permiso por adopción o acogimiento se podrá disfrutar del permiso por paternidad.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, y por el tiempo que dure ese desplazamiento a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones íntegras.

Durante el disfrute de los anteriores permisos se podrá participar en los cursos de formación convocados por la Administración.

Aquellos empleados o empleadas a quienes les sea admitida la solicitud de adopción de un menor, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo que dure el período de formación orientado a proporcionar los conocimientos y habilidades necesarios para afrontar el proceso de adopción en todas sus fases.

Asimismo, se concederá permiso por el tiempo indispensable para asistir a entrevistas que hayan sido objeto de cita previa dentro del correspondiente proceso de adopción.

E) Paternidad.

El permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un/a

hijo/a, tendrá la duración establecida en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en todas aquellas mejoras establecidas en los derechos de trabajadores y trabajadoras.

En el caso de familias monoparentales o monomarentales además de los permisos de maternidad o adopción o acogimiento, se puede disfrutar también del permiso por paternidad.

Durante el disfrute de este permiso se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

F) Ausencia diaria por nacimiento de hijos o hijas prematuros y/o hospitalizados.

En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado o empleada tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, o bien, a flexibilizar hasta un máximo de 2 horas del horario fijo de jornada, sin disminución de retribuciones, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Igualmente, podrán disfrutar del permiso establecido en el párrafo anterior los trabajadores o trabajadoras en caso de hospitalización de hijos o hijas menores de 12 años, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.

G) Lactancia.

Por lactancia de un hijo o hija, adoptado/a o acogido/a menor de doce meses, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada diaria en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. En el supuesto de parto múltiple, se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos o hijas.

Igualmente la madre, el padre o en el caso de parejas del mismo sexo, uno de los progenitores, así como los tutores o guardadores podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de un mes, siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad. En los supuestos de parto múltiple, el permiso de lactancia previsto en este párrafo podrá ser sustituido por un permiso de un mes más por cada hijo o hija.

El permiso por lactancia, en cualquiera de las modalidades previstas en los párrafos anteriores, puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, tutores o guardadores en el caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la trabajadora o al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, y salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

H) Disfrute de las vacaciones anuales en caso de coincidencia con los permisos por maternidad, paternidad y lactancia o situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.

Cuando el período de vacaciones o días por asuntos particulares coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia o con el permiso de maternidad, adopción o acogimiento, o con su ampliación por lactancia, así como con el permiso de paternidad, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones o días por asuntos particulares en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

I) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

J) Fallecimiento, accidente, enfermedad grave de familiares.

Por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, y de familiares dentro del primer grado de consanguini-



dad o afinidad, cinco días laborables. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador o trabajadora, el plazo de licencia será de siete días laborables. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, el trabajador o trabajadora podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, y de familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador o trabajadora, el plazo de licencia será de cinco días laborables.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días laborables cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días laborables si el trabajador o trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto. Para el resto de familiares de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad: Un día laborable cuando se produzca en la misma localidad y de dos días laborables si el trabajador o trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto.

El término laborable debe asimilarse con día de trabajo, de modo que los sábados, domingos y festivos deben excluirse del cómputo de permisos, comenzando a computarse al día laborable siguiente al hecho causante.

Con carácter excepcional en los supuestos de enfermedad muy grave, siendo el causante un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, el trabajador o trabajadora podrá incrementar el permiso hasta un máximo de diez días laborables más cuando concurren circunstancias que exijan una atención que no puedan prestar personas o instituciones y siempre que se hayan agotado los días por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.

El tiempo de disfrute de los permisos mencionados no podrá ser superior al hecho causante por el que se concedieron.

Los permisos regulados en este apartado podrán disfrutarse de manera discontinua, siempre que ello resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

#### K) Asistencia médica.

Se facilitará el tiempo indispensable para la asistencia médica del trabajador o trabajadora. En los casos en que la asistencia médica no pueda ser concertada fuera del horario de trabajo deberá aportarse justificante en tal sentido. Para dar cumplimiento a los deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral, cuando la asistencia médica corresponda al cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado de consanguinidad, el trabajador o trabajadora de la Mancomunidad podrá acompañar a las visitas médicas a estos familiares de primer grado en los supuestos en que por su edad o estado de salud no puedan valerse por sí mismos o tuvieran que acudir a consulta médica especializada.

L) Flexibilidad horaria por enfermedad de hijos o hijas menores de 12 años que les impida asistir a su centro escolar, según prescripción médica.

Por enfermedad de un hijo o hija menor de 12 años que le impida asistir a su centro escolar y así se prescriba médicamente, la trabajadora o trabajador podrá disfrutar de hasta cinco días laborables de flexibilización de horario, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.

Este permiso podrá disfrutarse de manera alterna o discontinua por el padre o la madre si ambos trabajan por cuenta propia o ajena, en tanto persista el hecho causante de su concesión.

#### M) Flexibilización horaria.

Por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, y con un límite de doce veces al año, cuyo disfrute no podrá exceder de dos veces al mes. Las trabajadoras y trabajadores podrán flexibilizar el cumplimiento de su horario obligatorio durante un período máximo de dos horas previa autorización de su superior y siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto y no afecte al normal funcionamiento de los servicios.

Este permiso se prorrateará en la proporción que corresponda si el tiempo de servicios prestados fuera inferior al año.

#### N) Flexibilización horaria para asistir a tutorías en centros escolares.

Se concederá autorización para flexibilizar el horario, por el tiempo indispensable, para que el empleado o



empleada con algún hijo o hija en edad escolar pueda asistir a las tutorías del centro correspondiente en caso de que estas tengan lugar en el tramo de horario fijo de trabajo.

Ñ) Inicio escalonado de las actividades lectivas de hijos e hijas.

El Presidente o Presidenta de la Mancomunidad o persona o personas en quienes delegue, flexibilizarán el horario fijo de la jornada diaria, para acomodarlo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos e hijas que se escolarizan por primera vez en Educación Infantil, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

O) Licencia por matrimonio o inscripción de pareja de hecho.

Por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha o de otra Comunidad Autónoma, el personal laboral de la mancomunidad podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos.

En caso de matrimonio el permiso podrá disfrutarse con anterioridad o posterioridad como máximo hasta un mes del supuesto de hecho. En caso de inscripción en un registro de parejas de hecho, el permiso deberá comenzar a disfrutarse en el plazo de un mes a contar desde la notificación de la inscripción.

Esta licencia podrá acumularse, a petición propia, con el período de vacaciones o días por asuntos particulares. La petición de acumulación de períodos deberá comunicarse con una antelación mínima de 15 días naturales a la correspondiente jefatura de personal, al objeto de que no se vean alteradas las necesidades de los servicios.

P) Por traslado de domicilio.

Por traslado de domicilio sin cambio de localidad de destino, dos días laborables. Cuando se produzca traslado de domicilio y cambio de localidad de destino, el permiso será de tres días laborables.

Q) Por nacimiento de nieto o nieta: 1 día laborable.

R) Por matrimonio o inscripción de pareja de hecho de hijo o hija: 1 día laborable.

S) Exámenes finales.

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, incluida la asistencia a procesos selectivos de las administraciones públicas, se concederá el correspondiente permiso durante los días de su celebración. El carácter de prueba definitiva de aptitud y evaluación será acreditada por la persona solicitante mediante certificación expedida por el centro, en la que conste tal carácter.

T) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Se concederán permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

U) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.

V) Otros permisos por conciliación de la vida familiar y laboral: 3 días al año que tendrán el mismo tratamiento que los días de asuntos particulares o propios.

Artículo 17.– Reducciones de jornada

A) Reducción y flexibilización de jornada por motivos de guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

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

En ambos casos el empleado o empleada podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

B) Reducción y flexibilización de jornada por motivos de cuidado de un familiar.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

Siempre que resulte compatible con las necesidades y el buen funcionamiento del servicio público se podrá autorizar que esta reducción retribuida de un mes se acumule en jornadas completas de manera ininterrumpida. En cualquier caso, requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y la Presidencia de la Mancomunidad y solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el/la Presidente/a de la Mancomunidad y el personal afectado.

En caso de necesidad, la trabajadora o trabajador podrá flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio, durante un mes más, una vez finalizado el período establecido en el párrafo anterior.

Asimismo, por cuidado de un familiar de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el empleado o empleada podrá solicitar un permiso sin sueldo con una duración de entre 10 días y 3 meses, prorrogable, excepcionalmente, durante 3 meses más.

La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada por motivos de guarda legal o por cuidado de familiares, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la mancomunidad con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

C) Reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

1. Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente de menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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 y, como máximo hasta el menor cumpla los dieciocho años, el personal de la Mancomunidad tiene derecho a solicitar una reducción de jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras.

Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

A efectos de la concesión de la reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave tendrán la consideración de enfermedades graves las mismas que tengan esa consideración a efectos del reconocimiento de la prestación económica para este fin prevista en la legislación de la Seguridad Social.

2. Cuando exista recaída del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien en la recaída de la enfermedad deberá acreditarse, mediante una nueva declaración médica, la necesidad de la continuación del tratamiento médico así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor por la persona progenitora, adoptante o acogedora.

3. Quien disfrute de esta reducción de jornada podrá acumularlo en jornadas diarias completas, de modo que se presten servicios durante un número inferior de días a la semana o al mes. En cualquier caso, como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo. Transcurrido este tiempo, el trabajador o trabajadora deberá solicitar la prestación económica prevista en el artículo 6 del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Mancomunidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

D) Reducción de jornada por razón de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asisten-

cia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca Administración Pública competente en cada caso.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas.

E) Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

Las trabajadoras o trabajadores que se reincorporen a su puesto de trabajo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde la incorporación efectiva y podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona trabajadora para acreditar la existencia de esta situación. El plazo de un mes podrá ampliarse en un mes más cuando el trabajador o trabajadora justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

A los efectos de interpretar los conceptos de consanguinidad o afinidad en primer o segundo grado, se aplicará lo siguiente:

<b>CONSANGUINIDAD</b>	Primer grado	Padres/madres e hijos/as
	Segundo grado	En línea directa: Abuelos/as y nietos/as En línea colateral: Hermanos/as
<b>AFINIDAD</b>	Primer grado	Cónyuge o pareja de hecho, suegros/as e hijos/as privativas del cónyuge o de la pareja de hecho
	Segundo grado	En línea directa: Abuelos/as del cónyuge o pareja de hecho y nietos/as privativas del cónyuge o pareja de hecho
		En línea colateral: Hermanos/as del cónyuge y cónyuge del hermano/a

#### Artículo 18.– Licencias no retribuidas

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos en la Mancomunidad, podrá solicitar licencia sin sueldo hasta un máximo de seis meses con reserva de puesto de trabajo, salvo que en dicho período se produjese la extinción de su vínculo contractual. Las prórrogas sucesivas deberán comunicarse con una antelación mínima de siete días. Su duración acumulada no podrá exceder de seis meses cada cinco años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute.

#### Artículo 19.– Excedencias

1. Excedencia voluntaria por interés particular: El trabajador o trabajadora, con más de un año de antigüedad al servicio de la Mancomunidad podrá solicitar excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no menor a 4 meses ni superior a cinco años. La Mancomunidad mantendrá la reserva de su puesto de trabajo durante un período de hasta un año, pudiéndose cubrir la plaza en régimen de interinidad. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto del mismo grado profesional o categoría equivalente, de igual nivel y retribución, conservando un derecho preferente al reingreso cuando se produzca una vacante si en el momento de la solicitud de reincorporación no la hubiera.

Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por la misma persona si hubiesen transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

2. Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda legal o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, el personal de la Mancomunidad tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal al servicio de la Mancomunidad para el Desarrollo de La Manchuela.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El personal de la Mancomunidad tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado.

Durante el período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo concreto y al cómputo de la antigüedad, pudiendo ser cubierto interinamente.

Al personal laboral con contrato de carácter temporal se le reservará el puesto de trabajo, salvo que en dicho período se produjese la extinción de su vínculo contractual.

Finalizado el período de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que dio lugar al mismo el trabajador o trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización, sin perjuicio de su derecho al reingreso antes del vencimiento del período de excedencia.

El personal laboral indefinido que no solicite el reingreso en el plazo indicado pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

3. Excedencia por incompatibilidad: El personal laboral con contrato de carácter indefinido que pase a desempeñar un puesto como personal funcionario o personal laboral en otra administración pública o empresa pública, quedará en excedencia por incompatibilidad, conservando indefinidamente el derecho al reingreso.

Cuando cese la causa que dio lugar a la excedencia, el trabajador o trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización. De no hacerlo así pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores o trabajadoras sobre quienes recaiga nombramiento como personal eventual o de confianza, en ejercicio de cargo público por elección o designación dentro de cualquiera de las administraciones públicas o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección.

Durante el período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia forzosa tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo concreto y al cómputo de la antigüedad, pudiendo ser cubierto interinamente.

El trabajador o trabajadora deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en dicha situación; quienes tuvieran contrato indefinido, de no hacerlo, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso del personal laboral temporal se extinguirá su relación contractual.

5. Excedencia por razón de violencia de género. Las trabajadoras 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 desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera, y derechos del régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período 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 la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

## CAPÍTULO V

### Artículo 20.– Incapacidad temporal

En los supuestos en que un trabajador o trabajadora se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el cien por cien de sus retribuciones salariales y hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de la condición de pensionista, si así se determina legalmente.

### Artículo 21.– Protección de la trabajadora embarazada



Las trabajadoras de la Mancomunidad que estén embarazadas tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado (por su peligrosidad, toxicidad, esfuerzo o cualesquiera otras causas), a que se le encomienden las tareas adecuadas a sus circunstancias.

#### Artículo 22.– Reconocimiento médico anual

Anualmente se realizará un reconocimiento médico a los trabajadores/as, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupen los mismos.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Respecto a los reconocimientos médicos se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

### CAPÍTULO VI

#### Artículo 23.– Procedimiento de actuación para la prevención y denuncia del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual e identidad de género

La prevención partirá de la no existencia de elementos discriminatorios o sexistas que tienden a reforzar las actitudes acosadoras. Se analizarán los elementos que puedan estar presentes en las zonas de trabajo y zonas comunes y que puedan crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la Mancomunidad para el Desarrollo de La Manchuela, de conformidad con lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, negociará con los/as representantes de los trabajadores/as, medidas tales como la elaboración y difusión de un código de buenas prácticas, realización de campañas informativas, acciones de formación así como un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

La Mancomunidad asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Será objeto de sanción toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal o física, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad de género y discapacidad. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Se asegurará el conocimiento a todo el personal del protocolo de “acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

#### Artículo 24.– Incompatibilidades

En cuanto al régimen de incompatibilidades del personal al servicio de la Mancomunidad para el Desarrollo de La Manchuela se estará a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas modificado por la disposición final tercera de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### Artículo 25.– Régimen disciplinario

Los órganos competentes de la Mancomunidad, podrá corregir disciplinariamente las infracciones del personal laboral a su servicio, de acuerdo con lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos 74 y siguientes del VII Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, o de cualquier otro convenio que venga a suceder a este.



**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Cuando por parte de la Administración General del Estado o por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se dicte una norma de carácter general que establezca cualquier mejora en los derechos de las trabajadoras/es esta será de aplicación al personal de la Mancomunidad para el Desarrollo de La Manchuela, desde su entrada en vigor.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Durante la vigencia del presente Convenio se establecerán medidas para la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres según lo establecido en la Ley Orgánica 3/ 2007 de 22 de marzo y lo regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre del Estatuto de los Trabajadores.

Albacete, febrero de 2020.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

2.735