

Miércoles, 19 de junio de 2024

Sección I - Administración Local

Mancomunidades

Mancomunidad Comarca de Trujillo

ANUNCIO. Aprobación definitiva Instrucción 1/2024, por la que se regula la jornada y horarios de trabajo, permisos y vacaciones del personal funcionarios de carrera, interinos y personal laboral al servicio de la Mancomunidad Comarca de Trujillo.

La Asamblea de la Mancomunidad Comarca de Trujillo, en sesión extraordinaria celebrada en fecha 11 de marzo de 2024, aprobó inicialmente la Instrucción 1/2024, por la que se regula la jornada y horarios de trabajo, permisos y vacaciones del personal funcionarios de carrera, interinos y personal laboral al servicio de la Mancomunidad Comarca Trujillo.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, el artículo 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se sometió el expediente a información pública por plazo de 30 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de su publicación mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, BOP n.º 0056, de fecha 20 de marzo de 2024 y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Durante dicho plazo no se han formulado alegaciones, por lo que se entiende definitivamente aprobado.

Trujillo, 7 de junio de 2024
Antonio Ruiz Gómez
PRESIDENTE



Miércoles, 19 de junio de 2024

INSTRUCCIÓN 1/2024, POR EL QUE SE REGULA LA JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIOS DE CARRERA, INTERINOS Y PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA MANCOMUNIDAD COMARCA TRUJILLO.

Las Administraciones Públicas son competentes para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Esta competencia debe ser ejercida respetando, a su vez, lo establecido en el artículo 37.1.m) del mismo texto legal, que señala como materias objeto de negociación las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas y permisos.

1.ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las reglas contenidas en la presente Instrucción serán de aplicación a todo el personal que preste servicios en la Mancomunidad Comarca Trujillo, al personal funcionario, de carrera e interino asimismo resultará de aplicación al personal laboral fijo, temporal.

2.JORNADA LABORAL ORDINARIA Y HORARIO.

2.1. Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo que con *carácter general* se preste por el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción se computará semanalmente de lunes a viernes.
2. La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual.

2.2. Horario.

1. El horario en el que se realizará la jornada ordinaria estará comprendido:
 - Por la mañana entre las 7:30 y las 15:30 horas, de lunes a viernes.
2. El horario especial del personal adscrito al Programa de Atención a familias, será de lunes a viernes, en horario de mañana y/o de tarde según las singularidades del servicio, debidamente motivadas.
El personal adscrito al Programa de Dinamización Deportiva el horario será de lunes a domingo de mañana y/o de tarde.
3. Existirá flexibilidad horaria de una hora de duración como máximo, que podrá utilizarse entre las 7:30 y las 8:00 horas y entre las 15:00 y las 15:30 horas.
El tiempo a recuperar derivado de la flexibilidad horaria, para alcanzar la jornada ordinaria semanal que en su caso corresponda, se podrá cumplir entre las 7:30 y las 8:00 horas, las 15:00 y las 15:30 horas y de 15:30 a 20:00 horas, estas últimas, los martes, miércoles y jueves.
4. En aquellos casos en los que, por las peculiaridades del servicio, no sea posible la realización de la jornada establecida con carácter general, se negociará en Mesa de Negociación, la regulación del exceso de jornada que, en su caso, se realice.

Página 1 | 21



Miércoles, 19 de junio de 2024

3. DEBER INEXCUSABLE.

Los empleados públicos tienen derecho a disfrutar de un permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Las solicitudes deberán presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

- a) Acudir a las reuniones de tutoría de los hijos menores de edad a que los padres sean convocados por los centros escolares en que cursen estudios sus hijos menores de edad.
- b) Acompañar a los hijos menores de edad a consulta médica, urgencias y a pruebas diagnósticas, cuando existan causas justificadas que impidan hacerlo fuera de la jornada de trabajo.
- c) Acompañar al cónyuge, a ascendientes y a descendientes mayores de edad en primer grado de consanguinidad o afinidad a consulta médica, urgencias y a pruebas diagnósticas o tratamientos hospitalarios (amniocentesis, pruebas "invasivas", consultas o tratamientos oncológicos) cuando las circunstancias físicas o psíquicas de los mismos así lo requieran o cuando la trascendencia de la enfermedad aconseje una especial y personal atención.
- d) Acudir a las citas con los profesionales cualificados que sean necesarias para el reconocimiento del grado de dependencia y discapacidad igual o superior al 33% de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad.

Se entiende como deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le pueda generar una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa y siempre que el mismo no pueda realizarse fuera del horario lectivo.

En consecuencia, pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber, a título de ejemplo: la pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en donde el personal empleado público concurren en calidad de testigos o de peritos, y el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo, así como la asistencia al acto de oferta de vacantes y elección de destino correspondiente a la convocatoria de pruebas selectivas por las Administraciones Públicas.

Asimismo, se incluyen en el concepto de deber inexcusable, los deberes de carácter cívico, por ejemplo, la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, así como el desempeño de cargos electivos en las Administraciones Locales, tales como la asistencia a plenos o comisiones de gobierno que coincidan con el horario de trabajo, y solo por el tiempo imprescindible.



Miércoles, 19 de junio de 2024

No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia de la persona interesada y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se podrá disfrutar este permiso con motivo de la asistencia médica en caso de hijos/as menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas de discapacidad.

En este sentido, se prevé el permiso para acompañar al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que precise asistencia médica, por el tiempo indispensable.

4.PERMISOS RETRIBUIDOS

1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas

a) *Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días naturales*, que podrán disponerse con anterioridad o posteridad a su celebración, incluyendo el día de la fecha.

(Art. 128.1 RD LEY 5/2023 del 28 de junio)

b) 1 días hábiles por traslado de domicilio dentro de la localidad habitual de residencia y 2 si se produce fuera de dicha localidad.

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

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad.

En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Acudir a consulta médica, urgencias o pruebas diagnósticas en el Sistema de Salud Público, por el tiempo indispensable

Si la cita médica es anterior de a las 10:00 horas, a la salida de la misma se reanuda la actividad en el caso que la cita no se produzca en la misma localidad del centro de trabajo.



Miércoles, 19 de junio de 2024

(Art. 128.1 RD LEY 5/2023 del 28 de junio)

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas y, 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de empleadas embarazadas incluye también a las empleadas trans gestantes.

h) 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 empleados/as, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

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

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

i) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el/la empleado/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

j) Por razones de guarda legal, cuando los/as empleados/as tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Página 4 | 21



Miércoles, 19 de junio de 2024

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

k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, los/as empleados/as 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.

l) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

m) Por asuntos particulares:

-seis días al año, personal con menos de seis trienios.

-Ocho días al año, personal con seis o siete trienios.

-Nueve días al año, personal con ocho 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.

n) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos. En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

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

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Miércoles, 19 de junio de 2024

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

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

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

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

2-Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera 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. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.



Miércoles, 19 de junio de 2024

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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 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.

3-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 dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, 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, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida 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. En el caso

Página 7 | 21



Miércoles, 19 de junio de 2024

del disfrute interrumpido 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 optará 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, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

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

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, 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 funcionarios 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.

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

4-Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales,

Miércoles, 19 de junio de 2024

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, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

5-Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo 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 de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad 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.

Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario 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.



Miércoles, 19 de junio de 2024

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.

6- 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: 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, ésta 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.

(Art. 128.1 RD LEY 5/2023 del 28 de junio)

7-La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

(Art. 127.3 RD LEY 5/2023 del 28 de junio)

8-Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los/as empleados/as públicos/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como



Miércoles, 19 de junio de 2024

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.

2. Se concederán permisos por las siguientes causas

a) Asuntos propios. A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 6 días de permiso por asuntos particulares; tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización, que se comunicará a la Secretaría, y respetando siempre las necesidades del servicio.

Cuando por razones del servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año natural podrá concederse hasta el 30 del mes de enero siguiente.

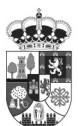
b) Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a todos los efectos, así como las dos fiestas locales correspondientes al municipio donde esté ubicado el servicio.

VACACIONES

Duración de las vacaciones anuales.

1. Los/as Empleados/as públicos/as tendrán derecho a disfrutar cada año natural de unas vacaciones retribuidas con la duración de **veintidós días hábiles** por año completo de servicio, o bien de los días que correspondan en proporción al tiempo de servicios efectivos prestados, en el caso de que éste sea inferior a un año. A los efectos exclusivamente contemplados en el párrafo precedente, se considerarán días hábiles los días de la semana no festivos de lunes a viernes.

2. Los/as Empleados/as públicos/as de nuevo ingreso tendrán derecho a que se les sean computados, para el cálculo de los días que les corresponda de vacaciones, la totalidad de los servicios prestados durante ese año natural en la Mancomunidad Comarca Trujillo, tanto en régimen administrativo como laboral, cuando no hubieran podido disfrutar de las vacaciones correspondientes durante la vigencia de la extinguida relación.



Miércoles, 19 de junio de 2024

Periodos de disfrute de las vacaciones anuales.

1. Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente, previa autorización, dentro del año natural en que se hubiesen devengado y, como máximo, hasta el día 31 de enero del año siguiente. Podrán disfrutarse en periodos fraccionados, en cuyo caso cada una de las fracciones deberá ser, como mínimo, de siete días naturales consecutivos y siempre que el disfrute de cada una de ellas sea compatible con la salvaguarda de las necesidades del servicio. No obstante lo anterior, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Instrucción podrá optar, a su libre elección, por el disfrute de hasta cinco días de sus vacaciones de forma no consecutiva, a menos que las necesidades del servicio, apreciadas motivadamente por el órgano competente, no lo permitan.

2. Con objeto de que la Mancomunidad Comarca Trujillo pueda llevar a cabo la adecuada organización de los servicios en armonía con el derecho al disfrute de las vacaciones anuales, Los/as Empleados/as públicos/as formularán su petición anual de vacaciones a la Mancomunidad por sede electrónica, antes del día 30 de abril, salvo que en aquélla se incluyeran períodos vacacionales anteriores al día 16 de junio o posteriores al día 15 de septiembre, en cuyo caso la petición se realizará con una antelación mínima de veinte días hábiles respecto de la fecha prevista para su inicio.

Incidencias en el disfrute de las vacaciones anuales.

1. Si en el momento de iniciar el período vacacional, o durante el disfrute del mismo, la persona afectada fuera declarada en situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, se suspenderá el inicio o, en su caso, se interrumpirá el disfrute de las vacaciones, que se podrán iniciar o reanudar tras el alta médica. De producirse el alta con posterioridad a la fecha límite indicada en el punto 1 del artículo anterior, o bien en el caso de que el número de días que restasen desde el alta médica hasta tal fecha fuera inferior al de las vacaciones pendientes, éstas habrán de disfrutarse necesariamente y de forma ininterrumpida a partir del día siguiente al del alta, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. Igualmente, cuando el permiso por parto, parto prematuro, adopción o acogimiento, paternidad o permiso acumulado de lactancia haya de iniciarse en coincidencia con el comienzo o durante las vacaciones, la persona afectada podrá disfrutar las vacaciones, o el periodo que restase de éstas, inmediatamente y sin interrupción a partir de la finalización del permiso aun cuando haya concluido el año natural.

2. El período de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por compensación económica, excepto únicamente en caso de conclusión de la relación de servicios y en los siguientes supuestos: a) Cese sobrevenido que haya imposibilitado el disfrute de las vacaciones. b) Fallecimiento.

3. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que a continuación se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:



Miércoles, 19 de junio de 2024

- *Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.*
- *Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.*
- *Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.*
- *Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.*

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

5. Los días de vacaciones se devengarán por año completo de servicio activo o parte proporcional en función del tiempo de servicios activo a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día.

PERMISOS RELACIONADOS CON LA FORMACIÓN.

1. Con objeto de facilitar la formación profesional y el desarrollo personal, podrá concederse permiso en los siguientes supuestos:

- a) Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, dentro del ámbito de la Administración Pública, siempre que exista informe favorable del jefe de la unidad orgánica en que preste sus servicios el funcionario. Si el permiso se concediese por interés propio de la Administración, el funcionario tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones.
- b) Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, con un límite máximo de cincuenta horas al año, cuando el curso se celebre fuera del ámbito de la Administración Pública y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo que se ocupe o con la carrera profesional en la Administración, condicionado a las necesidades del servicio y con percepción de sus retribuciones cuando el permiso se concediera por interés de la Administración.
- c) Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, con el límite máximo de tres meses por año natural, y sin percibo de retribuciones.
- d) Para asistir a cursos selectivos o realizar periodos de prácticas, cuando se superen procesos selectivos para la cobertura definitiva de puestos de trabajo en cualquiera de las Administraciones Públicas, se concederá permiso no retribuido por el tiempo estrictamente necesario para su realización. Los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán disfrutar los permisos señalados en los precedentes apartados a), b) y c).

JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS Y RECUPERACIONES.

Justificación de ausencias.

1. Todas las ausencias, faltas de puntualidad o abandono del centro de trabajo y, en general, cualquier incumplimiento en materia de jornada y horario, deberán ponerse en conocimiento de la Jefatura del Servicio, y/o en su caso a la persona responsable de gestión de Recursos Humanos de la Mancomunidad, quien a su vez lo trasladará a la Jefatura de Personal.

Página 13 | 21



Miércoles, 19 de junio de 2024

2. Las ausencias y faltas de puntualidad del personal en las que se aleguen causas de enfermedad, cuando sean de hasta tres días naturales, y otras causas sobrevenidas e imprevistas requerirán el aviso inmediato a la Jefatura del Servicio y/o en su caso a la persona responsable de gestión de Recursos Humanos de la Mancomunidad, quien a su vez lo trasladará a la Jefatura de Personal, así como su ulterior justificación acreditativa, que se notificará al órgano competente en materia de personal.

3. En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de las personas referidas en los puntos anteriores de exigir en cualquier momento la justificación oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte médico de baja y los sucesivos de confirmación.

Tras la publicación del **RD 1060/2022**, desde el 1 de abril, la persona trabajadora ya no recibirá el parte de baja médico destinado Mancomunidad Comarca Trujillo, ya que el **facultativo solo entregará una copia del parte de baja a la persona trabajadora.**

- La persona trabajadora **no tiene la obligación de presentar copia a la Mancomunidad Comarca Trujillo del parte médico de baja.**
- Comunicar a la Mancomunidad Comarca Trujillo por **sede electrónica** y vía telefónica.

Recuperación de las ausencias no justificadas.

1. En los casos en que así proceda, habrán de recuperarse los tiempos perdidos de jornada. Si las incidencias no fueron justificadas en la forma debida, o no hubiera motivos suficientes de justificación de las mismas, y siempre que no se hayan recuperado los períodos no trabajados, se estará a lo establecido en el correspondiente régimen disciplinario, sin perjuicio de que además proceda la reducción proporcional de retribuciones por el tiempo no trabajado conforme el procedimiento establecido al respecto.

2. Los órganos competentes de cada centro de trabajo velarán por el estricto cumplimiento de las especificaciones contenidas en este apartado.

Ausencias por enfermedad o accidente que dan o no lugar a una situación de incapacidad temporal.

En todos los casos de enfermedad o accidente que den lugar a incapacidad temporal, así como en todos los casos de ausencia al trabajo por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal se percibirá el 100% de las retribuciones fijas del mes de inicio de la situación de incapacidad temporal o ausencia al trabajo. Todo ello, sin perjuicio de la necesaria justificación de todas las ausencias y por cualquier causa, en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado anterior.

Miércoles, 19 de junio de 2024

Ausencias por Contingencia profesionales con o sin baja médica (enfermedad profesional y accidente de trabajo).

El procedimiento a seguir lo primero asistir lo más rápidamente al accidentado/a, posteriormente comunicar a la Mancomunidad (Técnica en Prevención de Riesgos Laborales) lo sucedido, para proceder a rellenar el volante asistencial para asistir a la Mutua colaboradora de la Seguridad Social, **MC MUTUAL** o a cualquier centro médico que nos deriven.

Justificación de ausencias

Los empleados o empleadas públicos deberán registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada.

Igualmente, las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán ser registradas por los empleados o empleadas públicos que incurran en ellas en el sistema de control horario que debe existir en cada centro.

Estas ausencias requerirán el aviso inmediato Jefatura del Servicio, y/o en su caso a la persona responsable de gestión de Recursos Humanos de la Mancomunidad, quien a su vez lo trasladará a la Jefatura de Personal y su ulterior justificación acreditativa.

En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consultas, pruebas o tratamientos médicos de la Seguridad Social, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente su asistencia y la hora de la cita.

A excepción del párrafo anterior se considerará como trabajo efectivo las ausencias parciales al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consultas, pruebas o tratamientos médicos en consultas privadas de las siguientes especialidades odontología, oftalmología y podología.

En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este epígrafe o del parte médico de baja en los términos y plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable, se estará a lo dispuesto en el apartado, de recuperación de ausencias no justificadas, y en virtud del cual se procederá a aplicar la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Control y seguimiento de la jornada y horario de trabajo

El Jefe de Personal exigirá la justificación oportuna de todas las ausencias y no autorizarán dentro de la jornada laboral aquellas ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber inexcusable.

La Mancomunidad Comarca de Trujillo establecerá un sistema de fichaje mediante firma en dispositivo móvil con geolocalización, pudiéndose realizar desde el ordenador o el móvil lo que permitirá a todo el personal fichar desde su lugar de trabajo, adecuándose



Miércoles, 19 de junio de 2024

a las circunstancias horarias de cada servicio. Una vez implantado se dará a conocer a todo el personal.

Ayudas especiales.

La Mancomunidad contratará una póliza de seguro que garantice la responsabilidad civil y la defensa penal para todo el personal de la misma, por razón de trabajo o servicio.

4. La Mancomunidad contratará una póliza de seguro de accidente de trabajo que cubrirá la muerte por motivos de trabajo o la invalidez permanente por causas de accidente laboral y enfermedad profesional.

5. La Mancomunidad garantizará la asistencia jurídica de los/as trabajadores/as que actúen como denunciadores, denunciados, querellantes o querellados en juicio por actos ejecutados o hechos acaecidos en el ejercicio de sus funciones.

6. El o la trabajador/a en el supuesto de sufrir un daño en objetos de su propiedad, siempre que el mismo se produzca en el ejercicio de sus funciones como empleado/a de la MCT, podrá solicitar la indemnización del daño sufrido, y la Mancomunidad Comarca Trujillo estudiará, en cada caso concreto, el reintegro de la totalidad o parte del daño causado.

8. En el caso de que no existieran 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.

Indemnización por razón del servicio. Dietas y desplazamientos.

Orden HFP/792/2023 relativa a los gastos de locomoción exentos de tributar en el IRPF, que excluye de gravamen la cantidad que resulte de multiplicar 0,26 euros por el número de kilómetros recorridos, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, más los gastos de peaje y aparcamiento que también se justifiquen adecuadamente.

A efectos del kilometraje se entenderá como centro de trabajo la sede de la Mancomunidad (Trujillo), en aquellos casos que durante la jornada laboral diaria se acuda directamente algún ayuntamiento a prestar servicios sin acudir a la sede, se abonará kilometraje siempre y cuando el desplazamiento a dicha localidad suponga más distancia que el desplazamiento a la sede, si por el contrario es más cercana no generará kilometraje.

La Mancomunidad dispone de dos vehículos para los desplazamientos en servicio realizados por el personal, incluido el uso del mismo para realizar desplazamiento de usuarios/as de cualquier servicio.



Miércoles, 19 de junio de 2024

Compatibilidad

El personal incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, que desee ejercer cualesquiera actividades privadas o una segunda actividad pública susceptible de compatibilidad.

El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades se considera falta muy grave, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95.2.n) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Si se trata simplemente de incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades la falta se considerará grave, siempre que no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

Bolsa de horas de libre disposición.

1. El personal incluido en el ámbito de la presente Instrucción dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, personas sujetas a guarda con fines de adopción, acogimiento o tutela y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.
2. Será de un máximo del cinco por ciento de la jornada de trabajo anual de cada persona y se generará al comienzo de cada año, pudiendo disponer de la totalidad de la bolsa de horas desde el inicio del año natural.
3. Estas horas de libre disposición deben recuperarse en un plazo máximo de tres meses a contar desde la finalización del disfrute de la misma; en este sentido, las horas dispuestas a la finalización del año natural podrán recuperarse en el mismo plazo de tres meses, durante el año natural siguiente.
4. Las horas que se recuperen no podrán volver a generar un saldo de horas adicional al que reste de disfrute en cada periodo anual.
5. Atendiendo a las necesidades de cada servicio y con carácter extraordinario, las horas podrán acumularse en jornadas completas, siempre que exista una razón relacionada con el fin concreto de esta bolsa y debidamente justificada.
6. En todo caso, la bolsa de horas es una medida de flexibilidad horaria que en ningún caso podrá sustituir los permisos previstos para el amparo de las situaciones en las que se pretenden justificar las horas.
7. Asimismo, el ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos. Con este fin, el uso de la bolsa de horas, salvo en supuestos de urgente necesidad, requerirá un preaviso mínimo de tres días hábiles ante el órgano competente en materia de personal, debiéndose presentar la solicitud acompañada de la correspondiente justificación, en caso de estar en posesión de la misma, o de una declaración responsable de la persona interesada justificando las necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El órgano competente en materia de personal la concederá siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.



Miércoles, 19 de junio de 2024

De concurrir simultáneamente en un mismo centro o unidad varias personas que soliciten esta acumulación, podrán establecerse limitaciones para su disfrute en iguales fechas si así lo precisa la organización del trabajo.

8. La bolsa de horas de libre disposición sólo podrá generarse a solicitud expresa de parte interesada.

Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por las autoridades administrativas correspondientes en los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos, teniendo en cuenta las disposiciones legales del Estatuto de los Trabajadores.

Faltas leves.

1. La incorrección con sus superiores, compañeros, o subordinados con los que tenga relación en su cometido laboral o altercados con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.
2. El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
3. La no comunicación a su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique.
5. El descuido en la conservación de locales, enseres, útiles de trabajo y documentos de los centros donde se realice el trabajo.
6. En general el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusables.

Faltas graves.

1. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la Administración. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, se pedirán por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.
2. La falta reiterada de puntualidad. Se entenderá que se comete esa falta cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante 7 días al mes.
3. La no asistencia al trabajo durante 3 días al mes sin causa que lo justifique.
4. El abandono del trabajo sin justificación.
5. La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo superior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la Seguridad Social.
6. La comisión de 3 faltas leves durante un trimestre.

Página 18 | 21



Miércoles, 19 de junio de 2024

7. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.
8. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
9. La grave desconsideración con los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o con el público.
10. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
11. La falsedad o simulación de datos facilitados a la Administración.
12. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
13. Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
14. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.
15. Causar por negligencia o mala fe daños graves en el patrimonio y bienes de la Mancomunidad Comarca Trujillo.

Faltas muy graves.

1. Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.
2. Más de 3 faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. Los malos tratos físicos a los trabajadores de superior, igual o inferior categoría o al público.
4. La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.
5. La simulación de enfermedad o accidente que dé lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días.
6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
7. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
8. La comisión de 3 faltas graves en un trimestre.
9. El fraude, la trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.

Página 19 | 21



Miércoles, 19 de junio de 2024

10. Causar con mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Mancomunidad Comarca Trujillo.

11. La utilización y uso tanto de equipos como de personal para la realización de trabajos particulares y ajenos a las obligaciones contractuales del trabajador.

Sanciones.

Las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas son:

1. Por faltas leves

- a) Amonestación verbal o por escrito
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves

- a) Apercibimiento
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 4 días a 4 meses
- c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concurso de ascenso por tiempo de un año.

3. Por faltas muy graves

- a) Apercibimiento
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 4 meses a 3 años
- c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concurso de ascenso hasta 2 años.
- d) Despido. 4. Las sanciones se darán a conocer por escrito excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales. Se hará constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción, comunicándose también a los representantes de los trabajadores.

5. La sanción por falta grave o muy grave exige la incoación de expediente, comunicándose a su inicio al interesado, con audiencia para su defensa.

Prescripción de las faltas.

1. Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, las graves a los veinte días y las leves a los 10 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, en los seis meses de haberse cometido. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de 6 meses por causa no imputable al empleado público sujeto al procedimiento.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 2 años, las faltas graves prescribirán al año y las impuestas por faltas leves al mes. El plazo de prescripción

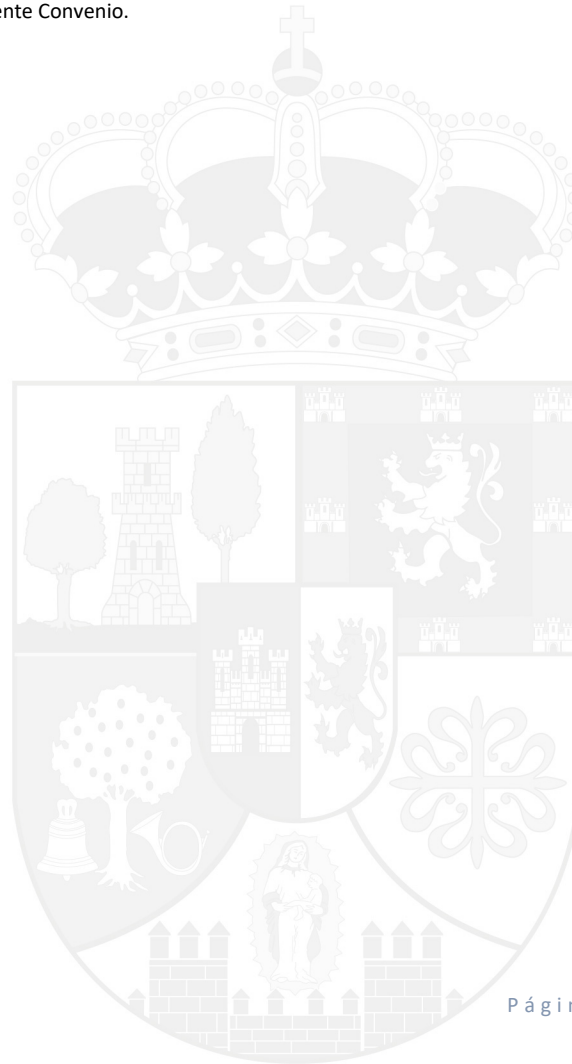


Miércoles, 19 de junio de 2024

comenzará a contarse desde el día siguiente aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiera comenzado.

Cancelación de faltas y sanciones.

1. El empleado público podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplida la sanción impuesta y hubieran transcurrido 6 años para las muy graves, 2 años para las graves y 6 meses para las leves.
2. El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el empleado público sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.



Página 21 | 21

