Boletín Oficial
de la Provincia de Cáceres

N.º 0016

Martes, 23 de enero de 2018

Sección I - Administración Local

Mancomunidades

Mancomunidad Trasierra Tierras de Granadilla

ANUNCIO. Acuerdo Mesa Negociación empleados Mancomunidad.

MEDIDAS EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO.

Visto el Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre; la Resolución de 16 de septiembre de 2015 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas; el Decreto 291/2 015, de 13 de noviembre, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Extremadura, la Resolución de 17 de noviembre de 2015 de la Dirección General de Función Pública de la Junta de Extremadura y el acuerdo de la Mesa General de Negociación de LA MANCOMUNIDAD TRASIERRA TIERRAS DE GRANADILLA en relación con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Asamblea de la Mancomunidad en sesión celebrada el día 19.12.2017 acordó:

PRIMERO. Aprobar el siguiente régimen de permisos y vacaciones del personal funcionario y laboral.

VACACIONES.

1. DURACIÓN DE LAS VACACIONES ANUALES.

1.1. Los empleados dela Mancomunidad de Trasierra Tierras de Granadilla 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.Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

A los efectos exclusivamente contemplados en los párrafos precedentes, se considerarán días hábiles los días de la semana no festivos de lunes a viernes.

CVE: BOP-2018-302
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

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 cumplimento de los correspondientes años de servicio. Los días por asuntos particulares, tendrán como fecha límite de disfrute el 31 de enero de cada año.

2. PERIODOS DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES ANUALES.

2.1. Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente, previa autorización, dentro del año natural en que se hubiesen devengado y, como máximo, hasta el día 15 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 acuerdo 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.

2.2. Con objeto de que esta Mancomunidad pueda llevar a cabo la adecuada organización de los servicios en armonía con el derecho al disfrute de las vacaciones anuales, el personal formulará su petición anual de vacaciones, antes del día 15 de mayo, 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.

2.3. Al menos la mitad de las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo que media entre los días 1 de junio y 30 septiembre salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada centro, determine otros períodos. Para los servicios que, por la naturaleza o peculiaridad de sus funciones requieran un régimen especial, podrá la Mancomunidad, establecer las excepciones oportunas al régimen general y fijar un calendario de disfrute de los períodos vacacionales con el que se garantice el normal

CVE: BOP-2018-302
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

funcionamiento de los servicios, previa negociación con las organizaciones sindicales con capacidad representativa reconocida en el ámbito correspondiente de la administración autonómica, en los términos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

3. INCIDENCIAS EN EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES ANUALES.

3.1. 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 !a fecha límite indicada en el punto 2.1, 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 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 de! permiso aun cuando haya concluido el año natural. En ningún caso podrán acumularse períodos vacacionales correspondientes a distintos años naturales.

3.2. 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.

B. PERMISOS.

1. PERMISOS POR MOTIVOS PERSONALES, FAMILIARES Y POR CAUSAS DE SALUD.

1.1. Los empleados públicos de la Mancomunidad de Trasierra Tierras de Granadilla, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, tendrán derecho a disfrutar de los siguientes permisos:

a) Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de

CVE: BOP-2018-302
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

violencia de género, los que se recogen en el artículo 49 del referido Estatuto Básico del Empleado Público, en los términos y con la extensión que en él se contemplan.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, de hermanos y de cónyuge o pareja de hecho, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad del domicilio del empleado, y cinco días hábiles cuando sea en una localidad diferente.

En los mismos supuestos, sí el causante es un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en una localidad diferente.

En los mismos supuestos, sí el causante es un familiar dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día hábil, indistintamente de la localidad del domicilio del empleado.

A los efectos indicados en el párrafo precedente, se equipara a enfermedad grave de un familiar su ingreso hospitalario, con una duración superior a veinticuatro horas, cuando requiera la presencia del/la empleado/a junto al familiar enfermo o accidentado, siempre que éste no disponga del acompañamiento de otra persona.

La finalización de la hospitalización determinará el fin del permiso, salvo que persista la causa de enfermedad grave, que habrá de acreditarse debidamente, al igual que en los casos que no conlleven la hospitalización del familiar enfermo o accidentado.

Tratándose de intervenciones quirúrgicas de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que no requieran hospitalización pero sí se prescriba reposo domiciliario, el permiso será de dos días hábiles cuando el hecho se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en una localidad diferente, en tanto se mantengan las circunstancias motivantes de su concesión.

Tratándose de accidente o enfermedad graves de un familiar, el inicio del permiso será determinado por el empleado/a y su disfrute se realizará, con carácter general, de forma continuada y sin interrupción, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas y ponderadas, hasta completar los días que pudieran corresponderle o, en su caso, hasta el alta médica.

c) Por traslado de domicilio, sin cambio de residencia del puesto de trabajo, un día.

CVE: BOP-2018-302
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

d) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos que se determinen en las normas que regulen dichas funciones.

e) Para concurrir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como para asistir a las pruebas selectivas para el ingreso o provisión de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas durante los días en que tengan lugar.

f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, una hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho se podrá sustituir por una reducción de la jornada normal de media hora al inicio y al final de la jornada, o de una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, y podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro progenitor, en el supuesto de que ambos trabajen.

Igualmente, la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple.

El disfrute de este derecho es compatible con la reducción de jornada que se establece por razón de guarda legal.

h) Por nacimiento de hijos prematuros o cuando por cualquier otra causa tengan que quedar hospitalizados a continuación del parto, tendrán las empleados/as a derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiéndose 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.

i) Por razón de guarda legal, cuando se cuide directamente de algún menor de doce años, de una persona mayor que requiera una dedicación especial o de una persona con discapacidad que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrán los empleados/as derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución que corresponda de sus retribuciones.

Tendrán el mismo derecho quienes hayan de encargarse del cuidado directo de un

CVE: BOP-2018-302
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por su cuenta y que no desarrolle ninguna actividad retribuida.

j) Cuando sea necesario atender el cuidado de un familiar de primer grado, cónyuge o pareja de hecho, los empleados/as tendrán 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 ellos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo que se pretenda reducir por un permiso retribuido que lo acumule en las jornadas completas que resulten, siempre que se mantenga la causa motivante, que habrá de ser debidamente acreditada. En caso de desaparición sobrevenida de dicha causa, se realizarán los ajustes retributivos necesarios y se procederá a la deducción de haberes que resultara, en orden a preservar la finalidad y el alcance de esta reducción de jornada.

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

En particular, los empleados/as podrán ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo indispensable de la jornada laboral por los siguientes motivos:

1. Para asistir a consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral. Para ello deberán justificar la necesidad de la ausencia en el tiempo solicitado en razón de las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria.

2. Para acompañar a los hijos menores de 16 años a las consultas médicas o asistencias sanitarias que precisaren, en los mismos términos y condiciones contemplados en el apartado anterior.

3. Para acompañar FAMILIARES DEPENDIENTES DE PRIMER Y SEGUNDO GRADO , que no dispongan de autonomía, en los mismos términos señalados en el apartado anterior. En el caso de que fueran más de uno los empleados/as que se encontraran en esta situación con respecto a una misma persona dependiente, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

CVE: BOP-2018-302
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

4. Para asistir a reuniones de coordinación del centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciban atención o tratamiento los hijos con discapacidad y los menores de 16 años a su cargo, y para acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

5. Para asistir a las reuniones convocadas por el centro escolar en que estuvieran matriculados sus hijos, relacionadas con la atención a las necesidades educativas de carácter especial.

Para estos cinco supuestos, en el caso de que existan matrimonios, o hermanos como empleados públicos al servicio de la Mancomunidad, no podrá ejercitar este derecho, los dos al mismo tiempo.

l) Los empleados/as tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de que tales técnicas hayan de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

m) Por asuntos particulares, seis días al año o los que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados en el año, que no podrán acumularse a los periodos fraccionados de vacaciones anuales.

Así mismo, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Los empleados/as podrán disfrutar estos días a su conveniencia, previa autorización de la Presidencia de la Mancomunidad o Representante de la mancomunidad delegado/a en materia de personal correspondiente. Su concesión se sujetará en todo caso a las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no resultara posible disfrutar de este permiso antes del final del mes de diciembre, podrá hacerse efectivo hasta el 31 de enero.

n) Por matrimonio o pareja de hecho, que se acreditará a través de su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o equivalente, quince días naturales y consecutivos, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores, en todo o en parte, al día en que se celebre el matrimonio o se produzca la inscripción. El persona! que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer

CVE: BOP-2018-302
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

matrimonio posteriormente con la misma persona.

Cuando el permiso se disfrute después de la celebración del matrimonio o de la inscripción, si tal hecho acaece en día no laborable, el cómputo se iniciará en el primer día posterior laborable a la celebración o inscripción.

ñ) Así mismo, tendrán derecho al disfrute del día de Noche Buena y Noche Vieja (24 diciembre y 31 de diciembre) Conforme a la Resolución de 7 de febrero de 2017, de la Secretaría de Estado de Función Pública.

o) Asimismo podrá concederse permiso por asuntos propios, sin derecho a retribución, por periodo no inferior a diez días naturales y una duración máxima acumulada de tres meses cada dos años, y siempre condicionado a las necesidades del servicio. A los efectos del devengo de pagas extraordinarias, el tiempo de duración de este permiso no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, sin perjuicio de su cómputo, en todo caso, a efectos de antigüedad. Mientras se disfruta de este permiso no se podrá realizar ninguna otra actividad, pública o privada, para cuyo ejercicio la legislación de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas requiera disponer de autorización o reconocimiento de compatibilidad, salvo que con carácter previo a su inicio se hubiera otorgado éste de forma expresa.

2. Las reducciones de la jornada contempladas en los apartados anteriores serán autorizadas por la Presidencia o Representante de la mancomunidad delegado/a en materia de personal correspondiente que podrá, en el supuesto de guarda legal y por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios, establecer condiciones específicas para el ejercicio de este derecho.

Durante el tiempo que corresponda a la reducción de la jornada no se podrá realizar ninguna otra actividad, pública o privada, para cuyo ejercicio la legislación de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas requiera disponer de autorización o reconocimiento de compatibilidad, salvo que con carácter previo a su inicio se hubiera otorgado éste de forma expresa.

3. Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgo para cualquiera de ellos o para ambos, la madre tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe preceptivo y favorable de los Servicios de Salud y Riesgos Laborales.

CVE: BOP-2018-302
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

2. PERMISOS RELACIONADOS CON LA FORMACIÓN.

2.1. 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, con permiso autorizado de la Presidencia o Representante de la mancomunidad delegado/a en materia de personal.

Si el permiso se concediese por interés propio de la administración, el empleado/a tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones.

b) Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, con un límite máximo de cuarenta 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.

2.2. El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por los centros oficiales de formación para empleados públicos dependientes de cualquier Administración Pública, destinados a mejorar la capacitación profesional o la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, así como los cursos organizados por los promotores previstos en el marco de los acuerdos de formación continua, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

3. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS.

3.1. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en el puesto de trabajo en el horario fijo deberán ser justificadas ante la unidad de personal correspondiente. Las ausencias e incidencias que no hubieran sido previamente autorizadas y resulten imprevistas o motivadas

CVE: BOP-2018-302
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

por fuerza mayor, deberán ser comunicadas de inmediato al responsable jerárquico superior correspondiente y requerirán de su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal. Tales incidencias quedarán también reflejadas en los medios de control horario.

3.2. La ausencia del centro de trabajo motivada en el padecimiento de enfermedad o lesión debida a un accidente requerirá la disposición del parte de baja médica desde el momento en que se produce el hecho causante. Se considerará fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal la que aparezca consignada como tal en el parte de baja.

Sin perjuicio de la obligación de comunicar inmediatamente la ausencia al responsable de la unidad a la que se encuentre adscrito, la persona afectada por la enfermedad o el accidente causantes de la situación de incapacidad temporal habrá de entregaren la secretaría general u órgano competente en materia de personal, en el plazo máximo de tres días contados a partir del de su expedición, el ejemplar del parte de baja destinado a la empresa. En idéntico plazo se habrán de entregar igualmente los ejemplares de los partes sucesivos confirmatorios de baja, hasta la emisión del parte de alta, cuyo ejemplar destinado a la empresa será entregado dentro de las veinticuatro horas siguientes a su expedición. La incorporación efectiva al puesto de trabajo habrá de producirse el día laborable siguiente a la fecha del alta.

3.3. Las faltas de asistencia al trabajo por enfermedad o accidente que no se documenten con la aportación del parte de baja, habrán de ser notificadas de inmediato al responsable jerárquico superior correspondiente, se justificarán en el momento de la reincorporación al puesto de trabajo con la acreditación documental de la concurrencia de la causa de enfermedad, y podrán comportar, cuando así se prevea, la correspondiente reducción de retribuciones.

3.4. En el caso de que, iniciada la jornada laboral, el empleado/a hubiera de abandonar su puesto de trabajo por indisposición sobrevenida motivada por enfermedad, la ausencia durante dicha jornada se justificará en la forma indicada en el apartado anterior.

Con respecto a las ausencias parciales del puesto de trabajo motivadas por la concurrencia a consulta, prueba o tratamiento médicos concertados previamente, se probarán documentalmente la hora y día fijados para la cita, y la hora del término de la prestación.

En ambos casos, el tiempo de la ausencia será considerado como de trabajo efectivo siempre que aparezca debidamente justificado.

3.5. Las ausencias por enfermedad o accidente que no queden acreditadas en la forma referida en los puntos precedentes, así como la realización de jornadas de trabajo inferiores en

CVE: BOP-2018-302
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

cómputo semanal a las establecidas en el presente Acuerdo, cuando no hayan sido justificadas debidamente o recuperadas, darán lugar a la deducción proporcional de las retribuciones correspondientes al periodo de tiempo no trabajado, en los términos establecidos en el artículo 85.4 de la Ley de la Función Pública de Extremadura y conforme al procedimiento aplicable, una vez oído el personal afectado, sin menoscabo además de la adopción de las medidas que pudieran resultar de aplicación en el orden disciplinario.

SEGUNDO. Aprobar el siguiente tratamiento de la incapacidad temporal.

.LA APLICACIÓN DE LAS MEJORAS VOLUNTARIAS DEL SISTEMA DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE INCAPACIDAD TEMPORAL

La Junta de la Mancomunidad Trasierra-Tierras de Granadilla, en sesión ordinaria de fecha 01-07-2013, haciendo uso de la facultad conferida en el apartado 2 del art.9 del RDL 20/2012, de 13 de julio de Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, adoptó el siguiente acuerdo:

Aprobación del complemento económico a abonar por la Mancomunidad Trasierra-Tierras de Granadilla al personal laboral, en caso de incapacidad temporal, en los siguientes términos:

1º.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el 50% de las retribuciones percibidas en el mes anterior al causar la incapacidad.

- Desde el cuarto al día veinte, ambos incluidos, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, llegue al 75% de las retribuciones percibidas en el mes anterior al causar la incapacidad.

- A partir del día 21, el complemento retributivo complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior de causar la incapacidad. - Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social podrá ser complementada por parte de la Mancomunidad hasta alcanzar el 100% de la retribuciones que se venían percibiendo por dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad, durante el tiempo de duración de la situación de incapacidad temporal.

- En los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica, o supuestos excepcionales de gravedad, entre los que se incluyen todas las enfermedades que se recogen en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, así como cualquier otra enfermedad que esté debidamente justificada (Anexo I), se complementará desde el primer día, la prestación económica

CVE: BOP-2018-302
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es

reconocida por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de la retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, durante el tiempo de duración de esta situación.

2º- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará desde el primer día y durante todo el período de duración de la misma, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo el mes anterior.

ANEXO I

- Decreto 38/2013, de 19 de marzo, por el que se determina la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, contempladas en el Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre, para la implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado.

- RESOLUCIÓN de 10 de marzo de 2016, de la Dirección General de Función Pública, por la que se dispone la actualización del Anexo incorporado al Decreto 38/2013, de 19 de marzo, por el que se determina la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, y se incluyen nuevas enfermedades.

- Orden de 22 de abril de 2016 por la que se establece la relación de enfermedades de declaración obligatoria y su declaración a la Red de Vigilancia Epidemiológica de Extremadura

El presente acuerdo, de conformidad con lo establecido en el art.10.3 del Reglamento General de la Mesa de Negociación de la Mancomunidad,será objeto de inmediata publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres. Dicha inserción será suficiente para la plena eficacia del contenido del Acuerdo.

Pantano Gabriel y Galán, 16 de enero de 2018
Luis Fernando García Nicolás
PRESIDENTE

CVE: BOP-2018-302
Verificable en: http://bop.dip-caceres.es