

2.3. OTROS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2024-5525 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, para el periodo 01 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2024.*

Código: 39002272011997

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del AYUNTAMIENTO DE CABEZÓN DE LA SAL, para el periodo 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, suscrito con fecha 22 de febrero de 2023, por los integrantes de la Comisión Negociadora designadas por el citado Ayuntamiento, en representación de la parte empresarial y los representantes de los sindicatos UGT y CSIF, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación y aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión de 30 de marzo de 2023; subsanado con fecha 24 de abril de 2024 y aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión de fecha 30 de mayo de 2024; y, de conformidad con el Artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los Artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

SE ACUERDA:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 28 de junio de 2024.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

INDICE

CAPÍTULO I.- CONDICIONES GENERALES

- Artículo 1.- Partes negociadoras y ámbito de aplicación
- Artículo 2.- Ámbito temporal
- Artículo 3.- Firma, denuncia y prórroga
- Artículo 4.- Condición más beneficiosa y compensación
- Artículo 5.- Comisión de interpretación, estudio y seguimiento

CAPÍTULO II.- JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

- Artículo 6.- Organización del trabajo
- Artículo 7.- Jornada de trabajo y registro
- Artículo 8.- Horario de trabajo
- Artículo 9.- Control de horario y asistencia
- Artículo 10.- Pausa, descanso semanal y tiempo efectivo de trabajo
- Artículo 11.- Calendario laboral
- Artículo 12.- Vacaciones anuales
- Artículo 13.- Interrupción del período vacacional por situación de I.T.
- Artículo 14.- Permisos retribuidos
- Artículo 15.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para víctimas de terrorismo y sus familiares directos.
- Artículo 16.- Licencia sin sueldo
- Artículo 17.- Excedencias

CAPÍTULO III.- RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, INCAPACIDAD TEMPORAL

- Artículo 18.- Régimen salarial y conceptos retributivos
- Artículo 19.- Retribuciones mensuales
- Artículo 20.- Pagos extraordinarios:
- Artículo 21.- Pago del salario
- Artículo 22.- Cuantía de las retribuciones e incrementos salariales
- Artículo 23.- Incapacidad temporal
- Artículo 24.- Movilidad funcional, trabajos de superior categoría

CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ACCESO, PROMOCIÓN, FORMACIÓN

- Artículo 25.- Clasificación profesional
- Artículo 26.- Oferta pública de empleo
- a) Artículo 27.- Promoción interna
- Artículo 28.- Procesos de consolidación y estabilización
- Artículo 29.- Reconocimiento del derecho a la formación continua
- Artículo 30.- Relación de puestos de trabajo

CAPÍTULO V.- MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL Y ASISTENCIAL, JUBILACIÓN

- Artículo 31.- Anticipos reintegrables
- Artículo 32.- Ayudas sociales
- Artículo 33.- Créditos de viviendas
- Artículo 34.- Seguro de accidentado
- Artículo 35.- Plan de pensiones
- Artículo 36.- Asistencia jurídica
- Artículo 37.- Permiso de conducir
- Artículo 38.- Retirada del permiso de conducir.
- Artículo 39.- Jubilación
- Artículo 40.- Jubilación parcial con contrato relevo

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

CAPÍTULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Artículo 41.- Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia de la salud
- Artículo 42.- Comité de Seguridad y Salud
- Artículo 43.- Delegados de prevención
- Artículo 44.- Vestuario y equipos de protección individual (EPI)

CAPÍTULO VII.- DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

- Artículo 45.- Régimen general de los órganos de participación, representación y negociación colectiva -
- Artículo 46.- Derechos y competencias del Comité de Empresa
- Artículo 47.- Asambleas y derecho de reunión
- Artículo 48.- Derecho de huelga

CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO E INCOMPATIBILIDADES

- Artículo 49.- Normativa de aplicación.
- Artículo 50.- Procedimiento disciplinario.
- Artículo 51.- Trámite de audiencia e información al Comité de Empresa y a la representación sindical.
- Artículo 52.- Incompatibilidades

DISPOSICIONES ADICIONALES

- PRIMERA.- Sucesión de convenios o pactos anteriores
- SEGUNDA.- Garantía de cumplimiento y causas de suspensión o modificación para la salvaguarda del interés público.
- TERCERA.- Regulación del sistema de teletrabajo.
- CUARTA.- Mejoras legislativas futuras.
- QUINTA.- Periodos de prueba vinculados a los procesos selectivos de ingreso y de promoción interna o contrataciones de carácter temporal.
- SEXTA.- Sometimiento previo al Orecla para la resolución de las discrepancias (artículo 82.3 del R. D. L .2/2015).
- SÉPTIMA.- Aplicación automática de la normativa legal o reglamentaria que se dicte en materia de vacaciones, permisos y licencias con posterioridad al presente convenio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.- Pérdida de efectos de Convenios precedentes

DISPOSICIONES FINALES

- PRIMERA.- Efectividad y entrada en vigor del Convenio.
- SEGUNDA.- Partes firmantes.

ANEXOS

- ANEXO I.- Criterios específicos en relación al disfrute de los permisos retribuidos a los que se refiere el artículo 14 del presente Convenio, y que están previstos en el artículo 48 del EBEP, así como otros adicionales.
- ANEXO II.- Tablas salariales
- ANEXO III.- Ayudas sociales
- ANEXO IV.- Vestuario y Equipos de Protección Individual (EPI)

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes negociadoras y ámbito de aplicación.

El presente convenio ha sido negociado en la Comisión Negociadora constituida al efecto e integrada por las partes legitimadas para ello conforme a lo dispuesto en el artículo 87 y concordantes del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), en relación con lo dispuesto en el artículo 32 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), y que se concreta en la representación de los sindicatos UGT y CSIF que constituyen la mayoría de la representación del personal y de la mesa, cuyos representantes se indican al final del texto del presente convenio.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los empleados laborales del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, respetándose en tal aplicación e interpretación el principio de igualdad entre trabajadores fijos, indefinidos y temporales, conforme a lo previsto en el artículo 15.6 del ET y en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

Artículo 2.- Ámbito temporal

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, salvo para aquellos aspectos que en el propio acuerdo se disponga otro periodo distinto.

Finalizado el período de vigencia temporal del presente convenio y hasta que se negocie otro nuevo, quedará prorrogado automáticamente hasta la entrada en vigor del nuevo, salvo en lo referente a los incrementos retributivos, que se estará a lo que dispongan las normas legales, en especial las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en materia de incremento de las retribuciones de los empleados públicos.

Artículo 3.- Firma, denuncia y prórroga

Una vez negociado, el presente texto será firmado por ambas partes, Corporación y Representación Sindical y será sometido a ratificación del Pleno de la Corporación en la primera sesión que se celebre tras la firma.

La finalización del convenio en la fecha prevista en el artículo anterior, se producirá siempre que cualquiera de las partes proceda a su denuncia con el plazo de un mes anterior a dicha fecha de finalización. En otro caso, se prorrogará por periodos de 1 año en tanto no se produzca tal denuncia con el plazo de un mes de antelación al vencimiento de cada prórroga.

Cuando una parte efectúe la denuncia, deberá notificársela a la otra, y a partir de tal notificación se iniciará el cómputo del plazo máximo de 1 mes para presentación de la plataforma y constitución de la Comisión Negociadora.

No obstante lo indicado en los apartados anteriores, llegado el vencimiento o finalización del convenio, se mantendrá prorrogada su vigencia y aplicación hasta tanto se negocie y entre en vigor un nuevo convenio. Ello sin perjuicio de aquellas cláusulas que puedan verse modificadas por aplicación legal.

Artículo 4.- Condición más beneficiosa y compensación

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, por estimarse que en su conjunto y globalmente consideradas, el presente Convenio resulta más favorable para los trabajadores a los que le es aplicable, quedando

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

subordinados, no obstante, a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Las condiciones y mejoras de este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier causa.

Artículo 5.- Comisión de interpretación, estudio y seguimiento

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente Convenio se creará una comisión paritaria entre las partes firmantes del mismo para efectuar el seguimiento del mismo, así como para determinar la interpretación de cualquiera de los contenidos que puedan dar lugar a dudas o generar interpretaciones diferentes en su aplicación y contenido o fijar criterios de aplicación en relación con dicha interpretación.

La comisión estará integrada por tres representantes de cada una de las partes firmantes, designadas por las mismas. Podrán asistir a la misma los asesores respectivos de cada parte.

El plazo de actuación de la Comisión Paritaria para los procedimientos que se establezca será como máximo en 20 días, con expreso sometimiento de las discrepancias surgidos en el seno de la comisión paritaria a los procedimientos de resolución de conflictos recogidos en el artículo 83 del Real Decreto Legislativo 2/2015.

La comisión se reunirá cuando una de las partes lo solicite en el plazo de 15 días, debiendo incluir en la citación el orden del día.

La comisión emitirá dictamen que requerirá para su validez la conformidad de los componentes de la misma.

Son funciones de la comisión de seguimiento:

- a) Interpretación del acuerdo.
- b) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento de conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.
- c) Vigilancia del cumplimiento del acuerdo y de la legislación aplicable al personal.
- d) Atender las consultas, denuncias o reclamaciones que le formulen los empleados municipales incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo. La Comisión si lo estima oportuno, emitirá un informe sobre la cuestión que será remitido al Alcalde y al Responsable de Personal si fuera un Concejal.
- e) Cuantas le atribuyan las disposiciones de este acuerdo.

No se podrá formular ninguna demanda de conflicto colectivo por causa dimanante de la interpretación del presente Convenio, sin que con carácter previo se haya solicitado la convocatoria de la Comisión de Interpretación y emitido el dictamen o acuerdo de la misma o, en otro caso, si no se hubiera convocado y reunido dentro de los plazos previstos desde que fuera solicitada la misma.

Cuando de las anteriores funciones y cometidos, el dictamen o acuerdo de interpretación suponga un reconocimiento específico de derechos o situaciones que incidan en el régimen regulador de las condiciones de trabajo, tal dictamen o acuerdo de interpretación será sometido al Pleno de la Corporación para su ratificación. Igualmente se remitirá al órgano competente de la Comunidad Autónoma en materia laboral, para su conocimiento, registro y publicación, si así procediera.

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

CAPÍTULO II JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

Artículo 6.- Organización del trabajo

La facultad de organización del trabajo corresponderá al Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, en el ejercicio de sus facultades de autoorganización, si bien, de todas las decisiones que en el ejercicio de tal función adopte y tengan relación con el régimen de derechos y obligaciones del personal laboral, se informará a la Representación de los trabajadores o sindical.

En todo caso, se tendrá en cuenta lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias en cuanto a la necesidad de negociación de las condiciones de trabajo del personal municipal.

Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en los diferentes trabajos, la organización práctica del trabajo, habrá de encaminarse fundamentalmente a la consecución de los siguientes fines:

- Atención y adecuación a las necesidades del servicio y a los momentos que precisa su prestación.
- Aumento de la eficacia y eficiencia de la presentación de los servicios y de la calidad de los mismos, sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Fomento de la participación de los trabajadores.
- Simplificación del trabajo y mejora de métodos.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 7.- Jornada de trabajo y registro

La duración de la jornada general será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil quinientas trece horas y cuarenta y cinco minutos de media, en cómputo anual, realizándose con carácter flexible de lunes a viernes, sin perjuicio de los horarios especiales y de su efectiva determinación con ocasión de la aprobación de los calendarios anuales.

Para determinar la jornada anual, se toma como referencia la media de 4 años, distribuyendo entre los 4 la parte proporcional por incremento de 1 día del año bisiesto. Así, aunque la jornada media anual sea de 1.513 horas y 45 minutos, durante los 3 años no bisiestos será de 1.512 horas y el año bisiesto será de 1.519 horas, sin que se genere por esta última jornada ninguna retribución o salario adicional al comprender la parte no realizada en los 3 años anteriores.

Del 1 de julio al 31 de agosto se realizará una jornada reducida de verano, de 30 horas semanales de lunes a viernes (6 horas diarias), recuperándose el número de horas de reducción de esta jornada de verano durante el resto del año en los términos o condiciones que se determine en los calendarios de trabajo y en los mismos términos que se ha venido efectuando hasta la fecha.

En el caso de personal con contrato laboral temporal inferior a un año, cuyo periodo de trabajo coincida con los meses del horario de verano, disfrutará de la reducción del horario de verano en las mismas fechas que el personal fijo, si bien la parte que exceda de la proporción aplicable para su periodo de trabajo respecto del año completo para esta reducción de verano, deberá recuperarse, bien mediante jornada adicional en días laborables o bien en otro día distinto.

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

A efectos de lo anterior y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del ET, se podrá establecer una distribución irregular de jornada, en los términos que dicho precepto contempla para estos periodos de recuperación horaria, conforme a los siguientes criterios:

- Se llevará a cabo una actividad o trabajo para cubrir las necesidades del servicio en la realización de las tareas propias de su categoría y objeto contractual.
- Se establecerá la fecha o periodo de recuperación horaria con una antelación mínima de 1 semana.
- El período mínimo de recuperación de jornada será de 3 horas cada vez que se requiera, salvo que exista acuerdo con el trabajador para un periodo inferior.
- La compensación de la jornada será de hora por hora cuando coincida con días en que corresponde trabajar al empleado según su calendario laboral y de 2 horas por cada hora, cuando coincida en festivo o domingo. No obstante, cuando el domingo coincida con día de trabajo según el calendario del trabajador, el sistema de compensación de 2 horas por cada hora se aplicará, en lugar del propio domingo, el segundo día de la libranza semanal que corresponda según el citado calendario de trabajo aplicable al propio trabajador.

Se implantará un sistema de registro de jornada para todo el personal, adaptando el sistema a las peculiaridades de los puestos de trabajo. Los empleados municipales vinculados al presente convenio tendrán derecho de acceso a la información sobre su registro de jornada de manera mensual.

Artículo 8.- Horario de trabajo

El horario de trabajo en el que se realice la jornada, será determinado en los calendarios de trabajo negociados al efecto.

En la negociación para la determinación del horario de trabajo se tomará en consideración lo siguiente:

- Con carácter general, el horario ordinario será de lunes a viernes (salvo festivos), entre las 8:00 y las 15:00 horas.
- Se podrán establecer horarios especiales para aquellos ámbitos, cometidos o servicios que, por sus peculiaridades, periodos de prestación o necesidades de servicio, precisen de un régimen horario coincidente con días, horas o periodos distintos al general.
- Se podrá establecer la aplicación de horarios mediante distribución irregular de jornada en los términos y condiciones que establece el artículo 34.2 del ET para la recuperación del exceso que se produzca sobre la parte proporcional de la jornada de verano en los casos de contratos temporales inferiores a un año, a la que se refieren los párrafos cuarto y quinto del artículo anterior. Dicha distribución irregular respetará los periodos de descanso que establece el ET, bien para el descanso entre jornadas o para el descanso semanal. Y ello destinado a los siguientes fines:
 - Para establecer horarios específicos en periodos coincidentes con eventos, situaciones o actividades temporales, que requieran de la prestación del servicio en horas o días distintos al horario general.
 - Para recuperar periodos de reducción de jornada con el fin del cumplimiento íntegro de la jornada anual.

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

- Tanto en uno como en otro caso, la actividad o trabajos encomendados deberán estar vinculados al objeto del contrato o a la actividad aplicable al puesto que desempeña el trabajador.

Los trabajadores y trabajadoras vinculados al presente Convenio, tendrán derecho a adaptar los horarios y jornada para la conciliación de su vida familiar y laboral en los términos y condiciones establecidas legal y reglamentariamente a tales efectos, Todo ello, previa la solicitud correspondiente y la resolución de la misma por el órgano competente.

Artículo 9.- Control de horario y asistencia

La Corporación establecerá los mecanismos que considere oportunos para al control efectivo del cumplimiento de la jornada y horario de entrada y salida, así como ausencias en el puesto de trabajo. A tales efectos el personal municipal deberá colaborar en todo momento. Los incumplimientos injustificados de la jornada y horario establecido serán causa de aplicación del régimen disciplinario correspondiente, así como de la deducción proporcional de haberes.

Artículo 10.- Pausa, descanso semanal y tiempo efectivo de trabajo

Cuando la jornada tenga una duración superior a 6 horas consecutivas, se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un periodo de veinte minutos computables como de trabajo efectivo. En las jornadas inferiores a 6 horas y superiores a 4 horas, la pausa laboral será la parte proporcional. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

No se tendrá derecho a pausa laboral, cuando la jornada de trabajo sea inferior a las 4 horas.

En el caso de jornadas partidas, se tomará en consideración a efectos de la pausa o descanso, el número de horas totales, si bien la pausa únicamente podrá llevarse a efecto en uno de los periodos, que será el de mayor duración.

En ningún caso el período de la pausa laboral se disfrutará al inicio o al final de la jornada y tampoco podrá ser objeto de compensación horaria o cambio por jornada efectiva ni podrá cambiarse o renunciarse a la misma por una compensación económica

El descanso semanal, con carácter general, será de dos días ininterrumpidos, que en el horario general comprenderá los sábados y domingos, salvo en los casos y supuestos previstos para horarios específicos por las causas que se señalan en el artículo 7.

En los horarios especiales, el descanso semanal será el que se concrete en cada caso, pudiendo establecerse en periodos superiores con carácter acumulado, en términos proporcionales al descanso ordinario y respetando el número de horas anuales de trabajo o las que se correspondan proporcionalmente con los periodos inferiores.

Artículo 11.- Calendario laboral

Se elaborará un calendario de trabajo, que será negociado con la representación sindical, antes del último trimestre del año, a fin de que su aplicación pueda ser efectiva desde el 1º de enero del siguiente año y teniendo en cuenta para ello, respecto del horario general, la libranza de los siguientes días:

- Los festivos que se determinen por la Administración del Estado.
- Los festivos que se determinen por la Comunidad Autónoma.
- Los días señalados como fiestas locales.
- El día de Santa Rita.
- El 24 y 31 de diciembre.

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

Los calendarios de trabajo, tomarán en consideración a efectos de determinar el número de días de trabajo y la jornada anual, la coincidencia de cualesquiera de los días anteriormente indicados en sábado, domingo.

En tales supuestos, para los calendarios con horario general, se establecerá una compensación de los mismos días mediante su asignación como de asuntos particulares garantizando que no se incremente la jornada anual ni el número de días anuales de trabajo.

En el caso de tal coincidencia del día de Santa Rita (22 de mayo), se podrá negociar o bien la compensación en un día de asuntos particulares o, en otro caso, trasladando la fecha de celebración y correspondiente descanso.

En los supuestos de tales coincidencias en los calendarios especiales, la compensación únicamente procederá cuando por las referidas coincidencias se produzca el incremento de los días y horas de jornada anual. En ese caso, únicamente se compensará el exceso de días o de horas que se pudiera producir en relación a la jornada. Si tal exceso no se produjera, no se compensará por dichas coincidencias.

Artículo 12.- Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales retribuidas del personal laboral serán de 22 días hábiles por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos prestados, incrementándose por el cumplimiento de años de antigüedad, según se detalla, a partir del mismo año en que se cumpla dicha antigüedad:

- 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.

A estos efectos se entenderá por días hábiles, los días que coincidan con los de trabajo efectivo según el calendario correspondiente.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por cada servicio, unidad o departamento y atendiendo a las necesidades del servicio.

No obstante, si disfrutados los correspondientes periodos vacacionales mínimos de 5 días, restase para agotar los 22 días un periodo inferior a 5 días, se podrá disfrutar de dichos días restantes de vacaciones en un periodo por los días totales o en periodos de 1 día.

Todos los empleados y empleadas presentarán por escrito al responsable de personal, su Plan de Vacaciones Anual durante el primer trimestre del año y siempre con antelación suficiente para garantizar la adecuada planificación del funcionamiento del servicio correspondiente.

Al objeto de garantizar el correcto funcionamiento de los Servicios Municipales, se confeccionará un calendario de vacaciones anuales antes del quince de mayo.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año, supeditadas a necesidades de servicio.

La denegación de las vacaciones en los periodos que solicite el empleado conforme a los términos y condiciones previstos en el presente artículo, únicamente se podrá efectuar mediante resolución motivada y por razones de servicio.

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

Cuando el empleado pretenda el disfrute de vacaciones en términos distintos a lo previsto en el presente artículo, el Ayuntamiento podrá denegar las mismas por tal razón o concederlas si existe causa que lo justifique y no se produce perjuicio o incidencia para el servicio ni se genera agravio o perjuicio para otros compañeros como consecuencia de tal concesión.

De solicitarse las vacaciones y no tener contestación en el plazo de un mes estas se entenderán estimadas.

Artículo 13.- Interrupción del período vacacional por situación de I.T.

Si antes de comenzar el disfrute de las vacaciones según calendario establecido, padeciese el trabajador una situación de incapacidad temporal (I.T.) dictaminada por médico facultativo competente, puede ser alegada esta circunstancia para solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute, que se efectuará teniéndose en cuenta las necesidades del servicio. Para los casos en que se haya comenzado a disfrutar las vacaciones y sobrevenga en dicho disfrute la situación de I.T., quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones restantes una vez finalizado el periodo de baja, siempre teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Para los casos en que, encontrándose disfrutando del período vacacional, sobrevenga durante dicho disfrute la situación de baja por maternidad, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones restantes una vez finalizado el período de permiso por maternidad, siempre teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Si dicha situación de IT imposibilita el disfrute de las vacaciones durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

Para el caso que la persona trabajadora pueda encontrarse en alguna de las situaciones que recoge el artículo 38.3 párrafo segundo del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y por tanto, sin estar disfrutando su periodo vacacional, y con posterioridad al comienzo de dichas situaciones, coincida el periodo de vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones de la empresa teniendo derecho a disfrutar de las vacaciones finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y sin ningún límite de tiempo:

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Para el resto de supuestos, el límite temporal queda establecido en dieciocho meses a partir del final del año.

Artículo 14.- Permisos retribuidos

En materia de permisos se estará a lo regulado por la Legislación vigente en cada momento para los empleados públicos y en particular a lo dispuesto en el artículo 48 del RDL 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, (EBEP), en concordancia con lo también previsto en el ET. A tales efectos se reconocen los siguientes:

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

1.- Permisos en general:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un 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.

Quando se trate del fallecimiento, 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 dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

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

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

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias 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.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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 trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

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

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

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

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

h) Por razones de guarda legal, cuando el empleado 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.

Tendrá el mismo derecho el empleado 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado 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.

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

j) 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.

k) Por asuntos particulares, seis días al año. Se incrementarán los anteriores días en dos días adicionales de permiso al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

l) Por matrimonio, quince días.

2.- Otros permisos o licencias generales:

Además de los referidos permisos, se reconoce al personal vinculado al presente convenio los siguientes permisos y licencias:

- a) Asistencia a consulta médica en sanidad pública por razones de salud, por el tiempo indispensable y debiendo acreditar y justificar tal asistencia.
- b) Permiso de enfermedad sin causar baja por Incapacidad Temporal durante un máximo de 4 días al año.
- c) Permiso para formación sobre materias relacionadas con las funciones del puesto de trabajo, hasta un máximo de 40 horas anuales.

3.- El régimen, concreción, condiciones y requisitos a los que queda vinculado el disfrute de los permisos o licencias previstos en el presente artículo, se establece en el Anexo I.

Artículo 15.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En relación con estos permisos se estará a lo regulado en el artículo 49 del EBEP y demás normativa que a tal efecto resulte vinculante para los empleados públicos. Estos permisos se concretan en los siguientes:

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

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

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

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

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

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

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

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

b) 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.

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.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de 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

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

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 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 empleados que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas 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

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

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 mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado 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.

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 a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados 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

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

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.

Artículo 16.- Licencia sin sueldo

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

En caso de solicitud por periodos inferiores a los tres meses continuados o consecutivos, se tomará en consideración lo siguiente:

- El disfrute fraccionado no podrá superar en su conjunto más de los tres meses por todos los periodos correspondientes a ese plazo.
- El cómputo de los dos años de servicios para generar el derecho a un nuevo permiso se iniciará a partir de la reincorporación del último disfrute llevado a efecto.
- El periodo de inicio, siempre coincidirá en día de trabajo.
- Si el periodo de finalización del permiso coincide en el último día de trabajo anterior al periodo de libranza semanal, se entenderá que el reingreso efectivo se pospone al primer día laborable en que el empleado debe trabajar, sin que hasta esa fecha se genere derecho a salario y manteniéndose sin sueldo hasta que se produzca dicha reincorporación efectiva.

El empleado efectuará la solicitud con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute debiendo resolverse en el plazo de los 20 días naturales siguientes debiendo motivar, en su caso, la desestimación.

Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 69 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

Artículo 17.- Excedencias

El régimen de excedencias aplicable al personal vinculado al presente convenio, será el previsto en el artículo 46 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

CAPÍTULO III RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 18.- Régimen salarial y conceptos retributivos

El régimen salarial y conceptos retributivos que configuran el salario aplicable al personal laboral del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, será el que se concreta por la aplicación del Convenio

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

Colectivo conforme a la valoración de puestos que resulte de cada momento, así como de las normas legales y reglamentarias que resulten de aplicación.

Dicho régimen salarial se rige por el principio de “a igual trabajo igual salario”, siempre que en tal realización se produzcan las mismas condiciones de desempeño, exigencias de titulación y demás circunstancias concurrentes en el desempeño de las funciones.

Los trabajadores percibirán 12 pagas mensuales ordinarias y 2 pagas extraordinarias, por las cuantías y conceptos retributivos correspondientes, según se detalla en los artículos siguientes.

Artículo 19.- Retribuciones mensuales

Cada una de las 12 pagas mensuales ordinarias y periódicas se integrarán por los conceptos retributivos que integran las denominadas retribuciones básicas y retribuciones complementarias, aplicando los mismos criterios y condiciones que para el personal funcionario en su determinación o asignación.

a) **RETRIBUCIONES BÁSICAS**.- Destinadas a pagar la Categoría Profesional, tomando en consideración el Grupo de Titulación exigible para el acceso a la plaza o puesto que se desempeña. La cuantía de estos conceptos será la prevista cada año en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios del mismo grupo y subgrupo de titulación. Integran este grupo retributivo los conceptos siguientes:

- **Sueldo base.**
- **Antigüedad (trienios).**

Los trienios se cobrarán a partir del primer día del mes siguiente a su cumplimiento excepto si se cumplen el primer día del mes en cuyo caso se cobran desde ese mismo mes. Para el reconocimiento de los trienios generados por los servicios prestados al Ayuntamiento durante la relación laboral en curso, no será necesario efectuar la solicitud previa para su reconocimiento,

A efectos de determinar la antigüedad se reconocerán los servicios previos a efectos pasivos y de trienios conforme a lo previsto en la Ley 70/78 para los funcionarios, si bien se aplicará para su reconocimiento y pago lo establecido en el artículo 25 del EBEP sobre necesidad de solicitud, reconocimiento a partir de la fecha de la misma y sin efectos retroactivos a dicho momento de la solicitud.

b) **RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS**.- Destinadas a pagar la responsabilidad jerárquica y funcional, la especial dificultad técnica, la especial incompatibilidad, la dedicación, disponibilidad, penosidad, peligrosidad, la especial iniciativa o los servicios extraordinarios y, en general, las condiciones específicas de desempeño del puesto de trabajo.

Dentro de las retribuciones complementarias se diferencian las retribuciones de carácter regular y periódico de devengo mensual, y aquellas otras que no tienen ese carácter, sino que se asignarán únicamente cuando se haya realizado el hecho o prestado el servicio que genera su devengo.

b.1.- Tienen carácter regular y periódico, con devengo mensual, los siguientes complementos:

- **Complemento de Destino**.- Se percibirá por cada puesto de trabajo la cantidad mensual por complemento de destino determinado en función del nivel del puesto que se desempeñe, atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto. Para determinar el nivel del complemento de destino de cada trabajador se estará a la misma normativa

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

que resulta aplicable para los funcionarios, tanto en materia de asignación de nivel, límites máximos y mínimos y consolidación.

- **Complemento Específico.**- Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación o disponibilidad, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso, podrán asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrá tomarse en consideración conjuntamente dos o más condiciones particulares. Su establecimiento o modificación exigirá, con carácter previo, que se efectúe una Valoración de Puestos de Trabajo.

b.2.- No tienen tal carácter regular o periódico, sino que se generarán únicamente cuando se realice el hecho o servicio que cause su devengo, los siguientes conceptos:

- **Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.**- Para los supuestos de realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo, que se ajustará a lo establecido en el artículo 35 del ET, con las siguientes condiciones específicas:

- La realización de servicios extraordinarios deberá ser dispuesta o autorizada por el Alcalde o Concejal en quien delegue, no reconociéndose aquellos cuya realización no haya sido dispuesta o autorizada en tales términos. Tal autorización podrá efectuarse verbalmente en los supuestos urgentes o que no pueda dejarse constancia escrita, pero con posterioridad deberá reflejarse de forma escrita.

- Los servicios extraordinarios que se encomiende su realización por causa de fuerza mayor o por razón de atención a servicios esenciales o para reparación de averías o siniestros en los servicios públicos o para realizar actividades vinculadas al funcionamiento de dichos servicios públicos, serán de realización obligatoria. También tendrá carácter obligatorio la realización de servicios extraordinarios que resultan necesarios e imprescindibles para garantizar las condiciones de limpieza, salubridad, ornato y acondicionamiento de espacios públicos o instalaciones que requieran su utilización por razones de celebración de eventos por fiestas patronales o regionales a celebrar en el municipio o por causa de las mismas para garantizar la necesaria y urgente adecuación de tales espacios por tales causas.

- En los restantes supuestos su realización será voluntaria.

- En la encomienda para la realización de los servicios se procurará seguir un sistema rotativo y con un cómputo de horas equivalente para todos los empleados. No obstante, cuando los servicios a realizar requieran de su realización por trabajadores concretos por razón de su oficio, categoría o cualificación, no será aplicable dicho criterio rotativo y de equivalencia de horas.

- La realización de tales servicios extraordinarios no podrá ser fija en la cuantía ni periódica en el devengo.

- Los servicios extraordinarios podrán compensarse económicamente o en tiempo de trabajo, atendiendo a los criterios siguientes:

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

El sistema de compensación (económica o en tiempo), será elegido por el propio trabajador, existiendo un máximo de 80 horas anuales en caso de opción por compensación económica, debiendo compensarse en tiempo las restantes, salvo que se trate de horas realizadas por causa de fuerza mayor, que se podrán compensar económicamente en su integridad si así lo elige el trabajador.

La compensación económica se llevará a cabo estableciendo el valor de cada hora extraordinaria realizada aplicando las siguientes cuantías:

Hora extra normal= (Retribución Bruta Anual/1.513,75) X 1,70

Hora extra festiva y/o nocturna = (Retribución Bruta Anual/1.513,75) X 1,95

La retribución bruta anual se corresponde con las cuantías referidas a los conceptos de sueldo, antigüedad, complemento de destino, complemento específico y pagas extra.

La compensación en tiempo se llevará a efecto conforme a los siguientes criterios:

Por cada hora extra normal se compensará con 1,75 horas (una hora y cuarenta y cinco minutos).

Por cada hora extra festiva y/o nocturna se compensará con 2 horas.

- A efectos de su calificación se entenderá lo siguiente:

Hora extra nocturna. - La que se realiza entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Hora extra festiva. - La que se realiza entre las 0 y las 24 horas de un día festivo –aunque sea laborable para el empleado- y de un domingo. No obstante, cuando el horario del trabajador sea especial y se determinen días de libranza que no se correspondan con el domingo, se entenderá que es equivalente a domingo el día inmediatamente anterior a la reiniciación del trabajo.

Hora extra normal. - El resto distintas de las anteriores.

- El Ayuntamiento establecerá en el Presupuesto municipal la cantidad económica prevista para el pago de gratificaciones que, como mínimo deberá garantizar el pago de las que se realicen por causa de fuerza mayor. Una vez agotado el crédito presupuestario o en los supuestos en que así se disponga para causas que no lo sean por fuerza mayor, se podrá disponer que la compensación lo sea en tiempo.

- No se considerarán horas o servicios extraordinarios, las que se establezcan mediante la distribución irregular de jornada prevista por los artículos 7 y 8 del presente Convenio, que constituyen jornada ordinaria que se entiende retribuida por el salario ordinario y sobre las que no procede el abono por cualquier otro concepto.

- **Complemento de productividad.** - Destinado a retribuir la especial iniciativa o la actividad extraordinaria que desarrolle el empleado en el desempeño de su puesto de trabajo.

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

Se aplicarán los mismos criterios para este concepto retributivo que para el personal funcionario en la normativa retributiva correspondiente.

Este concepto retributivo no tendrá carácter consolidable y únicamente se percibirá, cuando concurra la causa, se realice el servicio o se mantenga el objetivo, previstos para su abono.

- **Indemnizaciones por razón de servicio.** - Se abonarán las indemnizaciones que corresponda cuando el trabajador haya tenido que asumir gastos como consecuencia del desempeño de sus funciones, aplicando a tales efectos la misma normativa y criterios que los previstos para los funcionarios.

Artículo 20.- Pagas extraordinarias:

Las pagas extraordinarias serán 2 al año, por los importes correspondientes al sueldo base y antigüedad previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para las pagas extra de los funcionarios en función del Grupo de Titulación, más la cuantía correspondiente al complemento de destino y complemento específico mensual, cada una de ellas.

Las pagas extraordinarias se devengarán el 1 de junio y el 1 de diciembre y si no se hubiera completado la totalidad del período, se percibirá la parte proporcional.

El pago se efectuará en el mes de junio (la que se devenga desde el 1 de diciembre hasta el 31 de mayo), y en el mes de diciembre (la que se devenga desde el 1 de junio al 30 de noviembre).

Artículo 21.- Pago del salario

El salario por el importe que figure en nómina se abonará en la cuenta que el trabajador designe en cualquier entidad financiera, dentro del mes correspondiente a la nómina y como máximo, el último día del mes, mediante transferencia bancaria, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada, procurándose que con la suficiente antelación se cumplimenten los trámites necesarios a fin de que la efectiva percepción del salario tenga lugar a la mayor brevedad.

Artículo 22.- Cuantía de las retribuciones e incrementos salariales

La cuantía de las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal será la prevista en las tablas salariales que figuran en el presente Convenio como Anexo II, sin perjuicio de las modificaciones que pudieran establecerse como consecuencia de la valoración de puestos de trabajo de carácter colectivo o individual, en cuyo caso deberán trasladarse a dichas tablas las nuevas retribuciones.

Estas retribuciones se incrementarán anualmente en los términos que determinen para cada año las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

Artículo 23- Incapacidad temporal

Se garantiza a todo el personal que se encuentren en situación de incapacidad temporal (IT), ya sea por contingencias comunes o profesionales, un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones ordinarias, excluidas las cuantías correspondientes a horas o servicios extraordinarios o que no tengan carácter regular, del mes anterior a la baja mientras dure la situación de incapacidad temporal.

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

Dicha situación de Incapacidad Temporal no generará la reducción de las pagas extraordinarias correspondientes ni afectará a su devengo por las cuantías íntegras.

No obstante, en aquellas contingencias cuyo pago corresponde al INSS (maternidad, paternidad, pago directo por agotamiento del plazo, etc.), durante el periodo de pago directo del INSS no procederá el abono de diferencias o complemento adicional a tal prestación, ni se generará por tal periodo, el reconocimiento de derecho a paga extra por cuanto en el pago que efectúa el INSS ya se computa el pago prorrateado de la parte proporcional de la paga extra.

Artículo 24.- Movilidad funcional, trabajos de superior categoría

La movilidad funcional del personal vinculado al presente Convenio, se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y restante normativa laboral, con las peculiaridades siguientes:

- El personal laboral que desempeñe temporalmente, en virtud de resolución del órgano competente en materia de personal, funciones de superior categoría, con carácter accidental, por sustitución, designación por vacante, etc., realizando la totalidad de las funciones de tal categoría superior percibirá la diferencia salarial entre su puesto y el que desempeñe.
- Si la designación lo fuera para el desempeño parcial de las funciones, se determinará el abono de la diferencia que proporcionalmente corresponda.
- El desempeño de dichas funciones, no generará en ningún caso, el reconocimiento de la categoría superior, sea cual fuere el periodo de desempeño.

La promoción o ascenso de categoría, se llevará siempre a cabo mediante la convocatoria de los procesos de promoción interna que se determinen conforme al presente convenio, en los que se garantizará los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, requiriéndose el cumplimiento de los requisitos exigibles para participar en esos procesos y la superación de las pruebas selectivas con la puntuación que corresponda para obtener el puesto en función del número de vacantes convocadas.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ACCESO, PROMOCIÓN, FORMACIÓN

Artículo 25.- Clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional del personal laboral del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal se establece a través de 6 Grupos Profesionales, que se equiparán o serán equivalentes a los Grupos y Subgrupos de titulación del personal funcionario, aplicándose los niveles de titulación exigible y en los que se integrarán las distintas categorías y especialidades.

Dichos Grupos y sus equivalencias serán los siguientes:

- a) Grupo Profesional 1.- Equivalente al Grupo A, Subgrupo A1 (Título de Doctor, Licenciado, Grado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes), que comprende los siguientes aptitudes profesionales y categorías:
 - Técnicos Superiores de las distintas especialidades profesionales.
 - Técnicos Superiores de Administración.
- b) Grupo Profesional 2.- Equivalente al Grupo A, Subgrupo A2 (Título de Grado, Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes), que comprende los siguientes aptitudes profesionales y categorías:
 - Técnicos Medios de las distintas especialidades profesionales.
 - Técnicos Medios de Administración.

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

- c) Grupo Profesional 3.- Equivalente al Grupo B (Título de Formación Profesional de Técnico Superior o equivalente), que comprende los siguientes aptitudes profesionales y categorías:
- Técnicos de las distintas especialidades profesionales de dicha titulación.
- d) Grupo Profesional 4.- Equivalente al Grupo C, Subgrupo C1 (Título de Bachillerato/Bachiller, Técnico o equivalente), que comprende los siguientes aptitudes profesionales y categorías:
- Técnicos Auxiliares de las distintas especialidades profesionales.
 - Ayudante de Bibliotecas.
 - Animador sociocultural.
 - Archivero.
 - Administrativos.
 - Técnicos de Educación Infantil.
- e) Grupo Profesional 5.- Equivalente al Grupo C, Subgrupo C2 (Título de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente), que comprende los siguientes aptitudes profesionales y categorías:
- Auxiliares administrativos.
 - Auxiliar informador turístico.
 - Personal de oficios varios:
 - ✦ Encargado.
 - ✦ Oficial de primera y segunda.
- f) Grupo Profesional 6.- Equivalente a las Agrupaciones Profesionales (Título de Certificado de Escolaridad o equivalente), que comprende los siguientes aptitudes profesionales y categorías:
- Personal subalterno:
 - ✦ Conserjes.
 - ✦ ordenanzas.
 - ✦ Vigilantes de instalaciones.
 - Personal de oficios:
 - ✦ Oficiales de tercera.
 - ✦ Peones.
 - ✦ Limpiador/a.
 - ✦ Vigilante limpiador/a.

Artículo 26.- Oferta Pública de Empleo

El Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, aprobará anualmente la Oferta Pública de Empleo (OPE), que comprenderá la relación de plazas previstas en plantilla, con dotación presupuestaria, que no puedan ser cubiertas con los efectivos internos.

La OPE será aprobada previos los trámites de aplicación y en los términos y condiciones que determina la normativa legal y reglamentaria.

Artículo 27.- Promoción interna

El Ayuntamiento de Cabezón de la Sal promoverá y posibilitará la promoción interna de los trabajadores laborales aplicándose a tal efecto los mismos criterios, requisitos, exigencias, condiciones, trámites y sistemas selectivos que los que se determinan para el personal funcionario sobre tal promoción interna, garantizando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, además de el de publicidad.

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

En las convocatorias de promoción interna se establecerá la exención de pruebas prácticas o teóricas, para trabajadores que accedan desde categorías en las que hayan acreditado los conocimientos requeridos para dichas pruebas.

Los procesos de promoción interna se llevarán a cabo mediante el sistema de concurso-oposición, correspondiendo a la fase de concurso el 40% de la puntuación total del proceso selectivo y a la fase de oposición el 60% restante.

Artículo 28.- Procesos de consolidación y estabilización

El Ayuntamiento de Cabezón de la Sal reconoce la procedencia de realizar los procesos de consolidación y estabilización de las plazas vacantes ocupadas por personal laboral indefinido no fijo, que cumpla los requisitos previstos por la normativa aplicable para que la cobertura de las plazas se lleve a efecto mediante los sistemas de ingreso previstos para tal modalidad de consolidación y estabilización.

En tal sentido, se incluirán las correspondientes plazas en la OPE que corresponda indicando la modalidad o proceso aplicable con el fin de proceder a efectuar las convocatorias pertinentes, previa la negociación correspondiente.

Se llevarán a cabo los procesos que corresponda, conforme a lo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Se tomará en consideración para las convocatorias de dichos procedimientos de ingreso mediante consolidación o estabilización, lo siguiente:

- El proceso será concurso o concurso oposición, en los términos previstos en la citada Ley 20/2021.
- En el caso de que sea concurso oposición el porcentaje de ponderación será 40% (concurso) - 60% (oposición).
- En la parte de oposición habrá un ejercicio práctico relacionado con el trabajo a desempeñar en el puesto objeto de estabilización/consolidación.
- En la parte del concurso se valorará, entre otros extremos, la experiencia en el puesto objeto de estabilización/consolidación.

Artículo 29.- Reconocimiento del derecho a la formación continua

El Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, reconoce el derecho de sus trabajadores a la formación profesional de carácter permanente, y a tales efectos se compromete a garantizar la misma dentro de sus posibilidades, facilitando tanto los cambios de servicios, tiempo efectivo de trabajo cuando coincida con los cursos de formación la jornada laboral y por las características de ésta tenga que realizarse en Centros Oficiales o colaboradores de formación del personal de las Administraciones Públicas (Federación de Municipios, Escuela Regional, Sindicatos, Universidad, etc.), posibilitando todos los medios para que esa formación sea permanente y eficaz.

La asistencia a cursos de formación, dentro de la jornada de trabajo, requerirá la previa solicitud y correspondiente autorización, quedando sometida, en todo caso, a necesidades de servicio.

Dicha asistencia a cursos de formación a solicitud o por iniciativa voluntaria del trabajador, sobre materias relacionadas con el trabajo habitual, durante el horario o jornada de trabajo y con carácter retribuido, no podrá superar, como máximo las 40 horas anuales, tal y como

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

se determina en el régimen de permisos previstos en el artículo 14.2 y en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 30.- Relación de puestos de trabajo

El Ayuntamiento de Cabezón de la Sal elaborará y aprobará una Relación de Puestos de Trabajo (RPT), conforme a los contenidos y características que prevé el EBEP.

A tal efecto, la RPT será objeto de negociación con la representación sindical con carácter previo a su aprobación o modificación.

Dicha RPT se someterá a negociación con la representación sindical y, posteriormente, a la aprobación por el Pleno de la Corporación, antes de que finalice el presente mandato corporativo en mayo de 2023.

CAPÍTULO V MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL Y ASISTENCIAL, JUBILACIÓN

Artículo 31.- Anticipos reintegrables

El Ayuntamiento concederá a los trabajadores que lo soliciten, anticipos reintegrables de hasta dos mensualidades brutas como máximo, con un tope de 2.500 €, que se devolverán en 14 mensualidades naturales, sin intereses, a contar desde la fecha de comienzo de su concesión. El Ayuntamiento consignará anualmente en sus presupuestos una partida para hacer frente a posibles solicitudes. La partida se mantendrá abierta de tal manera que a medida que se vayan efectuando devoluciones, se imputarán las mismas a dicha partida.

Para la concesión de un anticipo, será necesario que al trabajador le falten para el cese o finalización de la relación laboral un mínimo de 6 meses. Si el plazo para tal finalización es superior a 6 meses e inferior a 12 meses, el importe del anticipo lo será, como máximo, de una mensualidad y con un tope de 1.250,00 €

El personal Laboral cuyo contrato sea temporal o al que siendo de naturaleza indefinida, le faltan menos de 14 meses para el cese o jubilación, deberá efectuar la devolución del anticipo en los meses que le faltan para el cese o la jubilación prorrateando la cuantía total a devolver en ese período.

Cuando un empleado fuera beneficiario de un anticipo y pretenda la extinción o suspensión del contrato por las causas legalmente establecidas, deberá liquidar antes de dicha extinción o suspensión, la totalidad del crédito del anticipo, quedando vinculada a tal devolución la resolución favorable a su extinción o suspensión.

No obstante lo anterior, cuando un empleado finalice su relación laboral y mantenga pendiente la devolución de la cuantía de un anticipo, el Ayuntamiento podrá detraer directamente de la liquidación que se genere por dicho cese, el importe pendiente, siempre que con ello se respete la normativa y, en particular, siempre que se respete y garantice el pago del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), en los porcentajes que establece la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), para los supuestos de embargo.

En el caso de que el solicitante de un anticipo tenga retenida parte de la nómina como consecuencia de embargos o cualquier otra obligación, únicamente tendrá derecho a anticipo si tras la deducción de dichas cantidades y de la que corresponde por devolución, se mantiene un importe equivalente al SMI en los porcentajes previstos en la LEC. En otro caso, la cantidad máxima del anticipo, será el equivalente a la cuantía que por el total del periodo de devolución permita esa diferencia para garantizar tal devolución con los porcentajes del SMI.

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

No procederá la concesión de un nuevo anticipo hasta vencido el plazo de 1 año desde la fecha de devolución íntegra de un anticipo anterior.

Tampoco procederá la concesión de anticipos al personal que no hubiera devuelto la totalidad del importe de anticipos anteriores, no hubiere cumplido dentro de los plazos a la devolución de éstos o que el Ayuntamiento hubiera reclamado la devolución por tal incumplimiento.

Artículo 32. – Ayudas sociales

El régimen de ayudas sociales en el Ayuntamiento de Cabezón de la Sal quedará vinculado a lo que en tal sentido establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, sobre la posibilidad de asignación de crédito presupuestario para estas finalidades, así como no rebasar los porcentajes que en tal sentido establezca como límite dicha LPGE.

Las ayudas sociales reconocidas en tal sentido, lo serán por los conceptos que se correspondan según el presente Convenio con los hechos causantes que se relacionan a continuación:

- Ayudas por natalidad y nupcialidad.
- Ayudas para prótesis y ortopedias.
- Ayudas por estudios (bolsa de estudios).

El contenido, la naturaleza, la regulación y la cuantía de dichas ayudas así como las condiciones para su obtención y los requisitos de la solicitud, serán las que se detallan en el Anexo III.

Artículo 33. – Créditos de viviendas

El préstamo para la adquisición de viviendas, tiene como finalidad el conceder una ayuda económica para la adquisición, construcción o reparación de la propia vivienda familiar habitual del personal laboral del Ayuntamiento.

La cuantía del préstamo previsto para cada empleado será, como máximo, de 3.000,00 €. En caso de reparación, si el coste de la misma es inferior a los 3.000,00 € el importe de dicho préstamo no podrá superar el importe de la reparación.

La cuantía asignada al trabajador por esta ayuda o crédito de vivienda devengará un interés anual del 0%.

La devolución del préstamo se efectuará en un plazo máximo de 10 años desde su concesión, efectuándose las amortizaciones semestralmente.

Si un empleado es beneficiario de un crédito de vivienda y le restan menos de 10 años para cumplir la edad de jubilación, la amortización se llevará a efecto en los años que le resten para tal cumplimiento de la edad de jubilación.

Cuando el empleado que sea beneficiario del crédito, pretenda jubilarse anticipadamente o extinguir su relación laboral por cualquier otra causa, deberá amortizar íntegramente el crédito antes de causar tal situación.

La suma de los saldos de los préstamos o créditos concedidos en cada fecha para toda la plantilla, no podrá superar 9.000,00 €, cantidad que se establece como crédito total para esta ayuda o crédito de viviendas.

Artículo 34.– Seguro de accidente

El Ayuntamiento de Cabezón de la Sal suscribirá una póliza de seguro de vida y accidente para sus empleados, que cubra las contingencias que pudieran ocurrir durante la prestación del

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

servicio o durante el trayecto de ida o vuelta al trabajo (in itinere), siendo beneficiario el propio empleado o sus herederos o causahabientes.

Las contingencias y cuantías cubiertas para las distintas modalidades, serán las que se detallan a continuación:

CONTINGENCIA DEBIDA A FALLECIMIENTO	
CAUSAS	CUANTÍA DE LA COBERTURA
Por causa natural o enfermedad común	14.424,29 €
Por accidente tanto laboral como no laboral	43.272,87 €
Por accidente de circulación	28.848,58 €
CONTINGENCIA DEBIDA A INVALIDEZ	
CAUSAS	CUANTÍA DE LA COBERTURA
Invalidez Permanente Total/Absoluta tanto por causa de accidente laboral como no laboral	43.272,87 €
Invalidez Permanente Total/Absoluta por causa de enfermedad común	43.272,87 €
Invalidez Permanente Parcial tanto por causa de Accidente laboral como no laboral	Cuantía proporcional de los importes aplicables a la invalidez permanente total o absoluta, atendiendo al porcentaje de la invalidez parcial sobre la total o absoluta que corresponda por la incapacidad sufrida pérdida o mutilación

De las pólizas y de sus renovaciones, se facilitará copia a la representación sindical.

Artículo 35.- Plan de pensiones

El Ayuntamiento de Cabezón de la Sal promoverá para su personal un plan de pensiones de empleo, vinculando tal establecimiento a lo que en tal sentido establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, sobre la posibilidad de asignación de crédito presupuestario para estas finalidades, así como no rebasar los porcentajes que en tal sentido establezca como límite dicha LPGE.

Previamente a su establecimiento deberá negociarse el Reglamento del Plan de Pensiones y efectuarse la contratación del Plan y la adscripción a un Fondo de Pensiones.

Artículo 36.- Asistencia jurídica

El Ayuntamiento de Cabezón de la Sal dispensará a todo el personal que, por hechos acaecidos en el ejercicio de sus funciones lo precisen, el asesoramiento y, en su caso, la defensa letrada y representación en juicio, cuando para dichos procedimientos sea preceptiva legalmente la asistencia de abogado y/o procurador. A tales efectos, el Ayuntamiento le asignará el profesional o profesionales que asuman su defensa y, en su caso, representación.

Si el empleado, en lugar de que la asignación la efectúe el Ayuntamiento, deseara designar él a los profesionales que asuman su defensa y, en su caso, representación, el Ayuntamiento cubrirá los costes que por honorarios sean devengados por dichos profesionales hasta un máximo equivalente al que se establece en los criterios de honorarios del Colegio de Abogados de Cantabria.

En ningún caso cubrirá o abonará el Ayuntamiento dichos costes cuando el empleado fuera condenado total o parcialmente por las imputaciones que le hubieran sido efectuadas.

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

Tampoco procederá la cobertura o el abono de coste alguno cuando las actuaciones sean consecuencia de una demanda del empleado contra el Ayuntamiento o la impugnación o recurso contra un procedimiento disciplinario o una actuación municipal en relación con el propio empleado.

Elo, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar según lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 37.- Permiso de conducir

Al personal que preste servicios, u ocupe puestos para los que, entre los requisitos para el ingreso, se les exigió la posesión o posterior tenencia de carnet de conducir, se les abonará los gastos que se originen por las sucesivas renovaciones del carnet en tanto figure en la situación de servicio activo en tal puesto.

Igualmente abonará el Ayuntamiento la renovación del permiso de conducción, cuando el empleado sea designado temporalmente para realizar funciones en puestos que lo requieran, en tanto se encuentre desempeñando esas funciones.

Cuando la renovación del permiso contemple o afecte a una clase superior a la que se precisa para el desempeño del puesto o contemple varias clases que no se correspondan con la del permiso que se precisa para su trabajo, el Ayuntamiento abonará, únicamente, el importe equivalente al que correspondería por la clase que se corresponde con el permiso exigible para la conducción de los vehículos objeto del trabajo en el Ayuntamiento.

Estas ayudas no se aplicarán en aquellos casos en los que la renovación se deba a sanción administrativa o sentencia judicial.

Artículo 38.- Retirada del permiso de conducir.

En los casos de trabajadores que ocupen la plaza o puesto de conductor y les sea retirado el permiso de conducir, ya sea temporal o definitivamente, se les encomendarán otras funciones propias de su categoría o se les trasladará a otro puesto de trabajo para el que reúnan las condiciones y requisitos de capacidad, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa sobre movilidad o cambio de puesto de trabajo, vigente en cada momento.

En estos casos, el empleado pasará a percibir las retribuciones complementarias propias del nuevo puesto, salvo que la suspensión o retirada del permiso no se haya originado por dolo, culpa o negligencia del empleado, en cuyo caso, se le reconocerá la diferencia de tales retribuciones como un complemento salarial absorbible por futuras mejoras.

En el caso de que el empleado se negara sin causa justificada a realizar las otras funciones o desempeñar el nuevo puesto para el que haya sido asignado, se iniciarán contra el mismo las correspondientes actuaciones disciplinarias.

Artículo 39.- Jubilación

Las jubilaciones y demás derechos pasivos de los empleados municipales se regularán por lo dispuesto en la correspondiente normativa de la Seguridad Social.

De conformidad con la Disposición Final Primera del RD Ley 28/2018, de 28 de diciembre, y la modificación que por aplicación de la misma se produce en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, vinculados al presente Convenio, extinguirán su contrato de trabajo por causa de jubilación ordinaria, de forma obligatoria, como consecuencia del cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

- a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) El Ayuntamiento procederá a adoptar mejoras en la estabilidad del empleo, bajo cualquiera de las situaciones siguientes:
 - Inclusión de la plaza vacante del jubilado, en la Oferta de Empleo de ese año o del siguiente, y convocatoria de la misma en los plazos legalmente previstos.
 - Transformar otra plaza temporal en fija, incluyéndola en la Oferta de Empleo y efectuando la convocatoria en los plazos correspondientes.
 - Creación de otra plaza distinta, que sea necesaria, en sustitución de la vacante del jubilado para su inclusión en Oferta de Empleo y convocarla en los plazos correspondientes.

Artículo 40.- Jubilación parcial con contrato relevo

El Ayuntamiento de Cabezón de la Sal reconoce el acceso a la jubilación parcial de sus empleados laborales, siempre que cumplan con las condiciones establecidas en el artículo 215 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social o por la normativa reguladora de dicha jubilación en cada momento.

Además, para la concesión de esa jubilación parcial, el empleado municipal deberá ser trabajador a jornada completa, y el periodo de duración de tal jubilación lo será hasta el cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria

A tales efectos, el Ayuntamiento deberá realizar los trámites necesarios para garantizar la jubilación parcial de dichos empleados, procediendo a la suscripción del correspondiente contrato de relevo, en el plazo máximo de tres meses desde que el empleado formule la solicitud o comunicación de su deseo de causar tal jubilación.

Serán de aplicación al jubilado parcial, las siguientes condiciones:

- a) El jubilado parcial reducirá su jornada en un mínimo del 25% y un máximo del 50%, según disponga el propio trabajador.
- b) La distribución de la jornada anual y su horario se dispondrá, preferentemente, mediante acuerdo entre el trabajador y el Ayuntamiento.
- c) A falta de tal acuerdo, se tomará en consideración para la distribución de la jornada y el horario, lo siguiente:
 - Se mantendrá la operatividad de los servicios a los que se encuentre adscrito el trabajador jubilado parcial.
 - La distribución de la jornada anual se realizará en jornadas completas, de forma continua y homogénea.
 - En tanto la normativa de aplicación no lo impida, se autorizará la concentración en un único periodo ininterrumpido de la totalidad de las jornadas anuales reducidas que resten hasta el momento de la jubilación definitiva, si así lo solicita el propio trabajador jubilado parcial.

Serán de aplicación al trabajador relevista, las siguientes condiciones:

- a) Con carácter ordinario, el contrato de relevo se celebrará a tiempo parcial, siendo la duración de la jornada igual a la reducción de jornada acordada con el trabajador relevado (jubilado parcial).

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

- b) El horario de trabajo del relevista completará el del trabajador relevado, pudiendo simultanearse su jornada y horario cuando el Ayuntamiento lo entienda necesario o procedente.
- c) El período temporal de contratación del trabajador relevista será igual al que le falte al jubilado parcial para causar la jubilación total o cumplimiento de la edad ordinaria para dicha jubilación.
- d) Si el trabajador relevista cesa o extingue su contrato por las causas legalmente previstas, el Ayuntamiento deberá contratar a otro trabajador relevista conforme a la normativa de aplicación, hasta que se produzca la jubilación total del trabajador relevado (jubilado parcial).

CAPÍTULO VI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 41.- Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia de la salud

El Ayuntamiento de Cabezón de la Sal garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y sus normas de desarrollo, con el fin de promover la seguridad y salud de los empleados, la eliminación o disminución de riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

La Corporación llevará a cabo la vigilancia de la salud y realizará los reconocimientos médicos que correspondan según lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/95 sobre prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42.- Comité de Seguridad y Salud

Se creará un Comité de Seguridad y Salud que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte y por la Administración y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de otra.

El régimen de funcionamiento, las competencias y demás aspectos relativos al Comité de Seguridad y Salud laboral será el previsto en los artículos 38 y 39 de la LPRL y demás normativa de aplicación.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá exigir una revisión médica de trabajadores individualmente, o de colectivos, en los casos previamente justificados en los que se considere necesario, en función de los riesgos del puesto de trabajo que ocupe.

En aplicación de la LPRL, y el R. D. 39/97, así como la normativa de desarrollo, se establecerá por el Comité de Seguridad y Salud Laboral un Plan de Prevención Anual, que tendrá como finalidad servir de soporte a la planificación y gestión preventiva, mediante programas de actuación.

Artículo 43.- Delegados de prevención

El número de Delegados de Prevención, su elección, funciones o competencias, derechos y garantías, deberes, y cuantos aspectos sean aplicables a los mismos, será el que se establece en los artículos 35 a 37 de la LPRL y restante normativa aplicable al efecto.

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

Artículo 44.- Vestuario y equipos de protección individual (EPI)

La relación de prendas correspondientes al vestuario y equipos de protección individual, así como las normas o criterios aplicables que deben regir respecto de la entrega, conservación y utilización de los mismos, será el que se detalla en el Anexo IV del presente Convenio.

En relación a los equipos de protección individual, además se estará a las recomendaciones técnicas y a la evaluación de riesgos laborales, así como a los criterios que se determinen por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y por el Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

Artículo 45.- Régimen general de los órganos de participación, representación y negociación colectiva.

En todo lo referente a la composición de los órganos de participación, negociación y representación de los trabajadores del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, así como en cuanto a garantías, derechos y deberes de los mismos se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable al efecto, en especial en el ET, a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), a las Disposiciones aprobadas por la O.I.T. ratificadas por el Gobierno Español, así como en el EEBEP y restante normativa de desarrollo en lo que le resulte aplicable.

Artículo 46. – Derechos y competencias del Comité de Empresa

El Comité de Empresa, es el órgano colegiado y representativo del conjunto de los trabajadores del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal.

Su constitución, composición, ejercicio de sus derechos de información, consulta y competencias, garantías de sus miembros, capacidad y sigilo profesional, se regula por lo dispuesto en los artículos 63 a 68 del ET y la restante normativa de aplicación.

En particular el Comité de Empresa ejercerá la negociación de las condiciones salariales, sindicales y sociales del personal laboral del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, salvo en lo que el EBEP atribuye a la Mesa General de Negociación para asuntos comunes al personal funcionario y laboral, que participará a través de los miembros que la constituyan.

Artículo 47.- Asambleas y derecho de reunión

El ejercicio del Derecho de Reunión se ajustará a lo dispuesto en el artículo 46 del EBEP.

En tal sentido, se reconoce el Derecho de Reunión, en todo momento y fuera de las horas de trabajo del personal municipal, y a tales efectos la Corporación facilitará, cuando sea posible, el ejercicio de este derecho en las dependencias municipales.

Asimismo se reconoce un crédito de hasta un máximo de seis horas anuales, destinadas a ejercer dicho derecho dentro de la jornada de trabajo, y siempre que se garantice la prestación de los servicios mínimos que en cada momento resulte preciso.

La celebración de una reunión dentro del horario de trabajo o fuera de él pero en dependencias municipales, requerirá la autorización previa del órgano competente municipal.

Artículo 48.- Derecho de huelga

Se reconoce el Derecho de Huelga, en los términos previstos legalmente y, en tal sentido, respetando la prestación de servicios esenciales a la comunidad.

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

En los supuestos de convocatoria de huelga, se negociará entre el Comité de Huelga (representantes sindicales) y la Corporación (equipo de gobierno), los servicios mínimos.

En caso de desacuerdo, las partes podrán someterse voluntariamente a la decisión de un árbitro propuesto y aceptado por ambas partes, o acudir a un mediador.

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO E INCOMPATIBILIDADES

Artículo 49.- Normativa de aplicación.

El régimen disciplinario del personal vinculado al presente Convenio, será el previsto en el EBEP o la normativa que le sustituya como legislación básica en materia de empleo público.

En lo no previsto en el EBEP, se estará a la normativa de desarrollo (tanto legislativa como reglamentaria), prevista para los funcionarios públicos, siempre que no contravenga lo dispuesto en el ET.

Artículo 50.- Procedimiento disciplinario.

El procedimiento para la exigencia de la responsabilidad disciplinaria y la determinación o imposición de sanciones, será la prevista en la normativa aplicable a los funcionarios públicos, debiendo garantizarse, en todo caso, lo siguiente:

- Para la exigencia de responsabilidad por faltas graves o muy graves y la imposición de las correspondientes sanciones, será necesaria la instrucción de expediente disciplinario con la designación de Instructor y, en su caso, Secretario, en los mismos términos que para los funcionarios.
- Para la exigencia de responsabilidad por faltas leves y la imposición de las correspondientes sanciones, no será necesaria la instrucción del expediente en los términos anteriores, pero se dará siempre trámite de audiencia y alegaciones para defensa y proposición de prueba al inculpado, antes de dictarse la correspondiente resolución.
- En todo caso, se deberá informar al inculpado, antes del trámite de audiencia, de los hechos que se le imputan, calificación previa de la supuesta infracción y sanciones aplicables al efecto.

Artículo 51.- Trámite de audiencia e información al Comité de Empresa y a la representación sindical.

Cuando el inculpado sea un delegado del Comité de Empresa, deberá darse, trámite de audiencia y alegaciones a dicho Comité, ante cualquier tipo de infracción imputable y con carácter simultáneo al trámite de audiencia al interesado (si es imputable una falta leve), o durante el periodo inicial de toma de declaración al inculpado (si la imputación lo es por falta grave o muy grave).

Cuando el inculpado sea un afiliado a un sindicato con sección sindical constituida en el Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, se dará el trámite de audiencia al delegado sindical de dicha Sección Sindical.

El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones que se impongan al personal vinculado al presente Convenio, por falta grave o muy grave.

Todo lo anterior, sin perjuicio de la plena aplicación de lo dispuesto sobre esta materia en el EBEP, en el ET y en la LOLS, así como en la restante normativa de desarrollo.

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

Artículo 52.- Incompatibilidades

En materia de incompatibilidades se estará a lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

No obstante los empleados municipales laborales podrán solicitar la reducción temporal del importe del complemento específico correspondiente al puesto que desempeñan al objeto de que no supere el porcentaje previsto en el artículo 16.4 de la indicada Ley 53/1984, con el fin de poder ejercer actividades privadas que en tales términos puedan declararse compatibles, previa solicitud y tramitación del correspondiente expediente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Sucesión de convenios o pactos anteriores

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.4 del ET, el presente Convenio Colectivo sucede en su integridad al hasta ahora vigente, sin que se mantenga ninguna de las condiciones o contenidos del mismo.

SEGUNDA.- Garantía de cumplimiento y causas de suspensión o modificación para la salvaguarda del interés público.

Resulta de aplicación al presente Convenio, lo establecido en el artículo 32 del EBEP respecto de la garantía del cumplimiento, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, el Pleno de la Corporación, como órgano competente del Ayuntamiento, suspenda o modifique dicho cumplimiento en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, se informará a las organizaciones sindicales y Comité de empresa de las causas de la suspensión o modificación.

A los efectos de lo previsto en el apartado primero, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando el Ayuntamiento deba adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.

TERCERA.- Regulación del sistema de teletrabajo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 47 bis del EBEP, el Ayuntamiento de Cabezón de la Sal a través de la Mesa General de Negociación de asuntos comunes al personal funcionario y laboral podrá establecer un pacto o acuerdo que contemple el régimen y características de teletrabajo en dicho Ayuntamiento.

Dicho pacto o acuerdo, se limitará a determinar las condiciones, contenidos y características que constituyan el régimen o regulación aplicable, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Europeo de 16 de julio de 2002 y la restante normativa de aplicación, sin que ello constituya derecho ni obligación para las partes en su aplicación.

Para su implantación efectiva, será necesario el acuerdo entre la Corporación y la Representación Sindical, así como la aceptación o voluntad de los empleados municipales que pudieran acogerse a dicho sistema de teletrabajo si fuera aplicado.

El contenido de dicho pacto o acuerdo, para su validez, deberá ser ratificado, en todo caso, por el Pleno de la Corporación y si fuera llevada a cabo tal ratificación, tal pacto o acuerdo formará parte integrante del presente Convenio, como anexo al mismo.

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

CUARTA.- Mejoras legislativas futuras.

Cualquier modificación legislativa que sea de aplicación al personal afectado por el presente Convenio, y que pueda mejorar las condiciones de trabajo en el pactado, serán de aplicación sin necesidad de modificar el texto del convenio. Ello, sin perjuicio de adaptar la redacción a la nueva regulación.

QUINTA.- Periodos de prueba vinculados a los procesos selectivos de ingreso y de promoción interna o contrataciones de carácter temporal.

Cuando se realicen pruebas selectivas para el ingreso o promoción interna, las Bases de las Convocatorias podrán establecer como requisito para entender definitivamente superado el proceso selectivo, la necesidad de superación de un periodo de prueba que se ajustará a los plazos o periodos que se establecen en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos mismos periodos de prueba podrán determinarse, también, en las Bases de los procesos selectivos para contrataciones temporales o bolsas de empleo, en cuyo caso, tal periodo de prueba se llevará a efecto a partir de la contratación que corresponda una vez llamado al aspirante que figura en la bolsa a tales efectos.

El régimen de los periodos de prueba y su superación se ajustará a lo dispuesto en la normativa laboral.

SEXTA.- Sometimiento previo al Orecla para la resolución de las discrepancias (artículo 82.3 del R. D. L. 2/2015).

Para la resolución de las discrepancias derivadas del procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo recogido en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las partes acuerdan el sometimiento previo al Orecla.

SÉPTIMA.- Aplicación automática de la normativa legal o reglamentaria que se dicte en materia de vacaciones, permisos y licencias con posterioridad al presente convenio.

Sin perjuicio del régimen de vacaciones, permisos o licencias previstos en los artículos 14 y 15 del presente Convenio, se aplicará el reconocimiento de cualquier mejora que se produzca sobre los mismos como consecuencia de la aprobación de normas legales o reglamentarias que resulten de aplicación al personal vinculado a este Convenio.

En especial se entiende incluida la nueva regulación de permisos prevista en el R.D. Ley 5/2023, de 28 de junio, que modifica el R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre.

Para dicha aplicación automática no será necesaria la modificación del presente Convenio ni su sometimiento a aprobación de los órganos municipales o de las mesas de negociación, operando auténticamente a partir de la entrada en vigor de la norma correspondiente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.- Pérdida de efectos de Convenios precedentes

A la entrada en vigor del presente Convenio y con su aplicación, quedará derogado y sin efecto, en su integridad, el Convenio anterior al que este sucede.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Efectividad y entrada en vigor del Convenio

El presente convenio, para su efectividad, deberá ser ratificado por el Pleno de la Corporación del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal y, con independencia de la fecha de tal ratificación, se generarán los efectos previstos en el mismo, a partir y durante las fechas a las que se refiere el artículo 2.

CVE-2024-5525

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

Una vez ratificado se presentará ante la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Cantabria conforme a lo dispuesto en el artículo 90 del ET.

SEGUNDA.- Partes firmantes.

De conformidad con lo previsto en el artículo 1 párrafo primero las partes que han concertado el presente Convenio y que se corresponden con los representantes de los sindicatos legitimados para su aprobación, UGT y CSIF, y la representación del Ayuntamiento, lo han sido las siguientes personas:

Por el Ayuntamiento de Cabezón de la Sal:

*Don Víctor Manuel Reinoso Ortiz.
Doña Rosa María Fernández Ortiz.*

Por el sindicato UGT:

*Dña. Laura Seco Benítez.
D. Adolfo Vega Salan.*

Por el sindicato CSIF:

*D. Sergio Pando Cuevas.
D. Manuel Garzón Valle.*

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

ANEXO I

Criterios específicos en relación al disfrute de los permisos retribuidos a los que se refiere el artículo 14 del presente Convenio, y que están previstos en el artículo 48 del EBEP, así como otros adicionales.

1.- Régimen y clases de Permisos y licencias retribuidos, con carácter general.

Se garantiza a los empleados laborales del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, los permisos que se establecen, con carácter general, en el artículo 48 del EBEP.

Además de los referidos permisos, se reconoce a dichos empleados los siguientes permisos y licencias:

- a) **Asistencia a consulta médica en sanidad pública.** - Cuando el trabajador o la trabajadora deba acudir a consulta médica, por requerirlo así su estado de salud, disfrutará del tiempo indispensable para dicha asistencia, debiendo acreditar la misma con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente.

Siempre que no se trate de una urgencia, el empleado o la empleada públicos deberá avisar con la suficiente antelación a su centro de trabajo de su asistencia a la consulta médica.

Cuando la asistencia no tenga carácter urgente o no se haya establecido por los servicios médicos el horario coincidente con el de trabajo, este permiso únicamente se generará si no puede prestarse dicha asistencia fuera del horario de trabajo.

- b) **Permiso de enfermedad sin causar baja por I.T.-** A lo largo del año, el personal vinculado al presente convenio podrá disfrutar de hasta un máximo de 4 días de permiso por enfermedad sin causa de I.T., percibiendo el 100% de sus retribuciones, siempre que se acredite dicha enfermedad y procedencia de no acudir al trabajo por el facultativo competente de los servicios públicos de Salud. A tales efectos, se deberá tomar en consideración lo siguiente:

- No podrán disfrutarse de forma continuada, más de tres días.
- Deberá comunicarse dicha circunstancia, de forma inmediata, al servicio correspondiente, para debido conocimiento.
- Deberá presentarse el justificante acreditativo de la enfermedad y procedencia de no incorporarse al trabajo durante tal plazo, expedido por el facultativo competente del servicio público de Salud o especialista de la Seguridad Social.
- El citado período, se entenderá a efectos del devengo de productividad, como una situación equiparable a la I.T. por enfermedad común.

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

- El personal que no haya prestado servicios durante el año completo, tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional de este permiso, y se aplicará, también, en términos proporcionales, el período máximo de disfrute de los días continuados.
 - El incumplimiento de la debida justificación y correcta acreditación, generará la consideración de faltas de asistencia injustificada, con las consecuencias derivadas de tal situación.
- c) **Permisos para formación.** - Podrán concederse permisos para asistencia a cursos de formación sobre materias relacionadas con el trabajo habitual, previo informe del superior jerárquico, y con un máximo de 40 horas anuales o la parte proporcional en caso de que no se haya prestado servicios durante la totalidad del año anterior al periodo de asistencia a los cursos.

2.- Concepto de la misma o distinta localidad.

Cuando los permisos diferencien el número de días atendiendo al criterio de la localidad de residencia (la misma o distinta localidad), se entenderá por "la misma localidad" a los efectos del permiso, la que se refiere, *indistintamente, a la localidad de residencia del empleado o la del centro de trabajo, procediendo únicamente la ampliación del permiso cuando el suceso se produce en localidad distinta de las anteriores.*

3.- Concepto de enfermedad grave.

Se entenderá por enfermedad grave, cualquiera de las definidas en el anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio.

Se asimilarán a las situaciones de enfermedad grave, aún no siendo las que se enumeran en el citado RD, todas las incluidas en el Catálogo de enfermedades raras y aquellas otras que requieran intervención quirúrgica de cirugía mayor.

Igualmente se tomarán en consideración, a efectos de este permiso, las situaciones que requieran intervención quirúrgica de cirugía mayor o ingreso hospitalario para su tratamiento o estancia ambulatoria en domicilio si en este último supuesto resulta durante tal período imprescindible y necesaria para la recuperación del paciente por razón de su intervención o tratamiento, la asistencia y cuidados regulares de una tercera persona. Siempre que el ingreso o estancia ambulatoria en domicilio en los términos indicados, sea igual o superior al período de permiso.

En los supuestos de ingreso hospitalario o intervención quirúrgica, fuera de los supuestos anteriores, el permiso no podrá exceder de los días de ingreso o intervención, si fueran inferiores a los períodos regulares del permiso.

Cuanto se trate de accidente, el permiso se generará en los supuestos en que tal accidente tenga la consideración de grave, entendiéndose a tales efectos que tal accidente se califica como grave si como consecuencia del mismo se produce en la salud del accidentado una situación de gravedad en términos equivalentes a los indicados a los apartados anteriores.

4.- Cómputo de plazos, iniciación y extinción.

- a)** Cuando los permisos se determinen en “días hábiles”, se entenderán los mismos como días en los que según calendario aplicable al empleado, le corresponda la prestación de servicios.
- b)** Cuando los calendarios aplicables al empleado, contemplen la distribución irregular de jornada o se acumule en un mismo día de trabajo un número de horas superior a la jornada ordinaria diaria, se entenderá para el cómputo de los días, los que en proporción correspondan según las horas establecidas para la jornada ordinaria.
- c)** El día de inicio de cómputo, lo será el que coincida con la producción del evento que genera el hecho causante. No obstante, si el empleado no se ausentara del trabajo ese mismo día, comenzará a computar el plazo desde el día siguiente de trabajo.
- d)** Cuando iniciado el período de permiso por un hecho causante y sin agotarse dicho plazo, se genera otro hecho causante y por el mismo sujeto, finalizará el primero iniciándose el segundo desde ese momento.
- e)** Cuando se genere un hecho causante y el mismo se mantenga de forma prolongada, sin interrupción, o el mismo se repita de forma sucesiva durante un mismo período de ingreso o convalecencia, procederá un único periodo de permiso.
- f)** Cuando concurren en un mismo sujeto varios hechos causantes de forma simultánea, únicamente procederá el disfrute del permiso por uno de dichos hechos causantes (el de mayor periodo de disfrute), sin que se genere ningún derecho al disfrute de los restantes ni a su acumulación o disfrute posterior.
- g)** Cuando coincidan simultáneamente o en el mismo período varios hechos causantes por causa de distintos sujetos, el empleado podrá optar por el permiso de un único hecho causante, sin que se genere el derecho por los restantes hechos, ni se puedan acumular o posponer los permisos por los mismos.
- h)** Cuando cesa un hecho causante por alta, curación, recuperación o cualquier otra circunstancia, y posteriormente, tras un lapso de tiempo, se reitera el mismo hecho causante en el mismo sujeto, se generará un nuevo periodo de permiso.
- i)** Cuando el hecho causante del permiso derive de una enfermedad o ingreso hospitalario, que requiera intervención quirúrgica posterior, únicamente se generará el derecho a un periodo de permiso por un único hecho causante, pudiendo optar entre su disfrute con motivo de la iniciación de la convalecencia por enfermedad o ingreso hospitalario o de la intervención quirúrgica.
- j)** Cuando se produzca un hecho causante que se prolongue de forma ininterrumpida durante un período superior al de duración del permiso, el empleado podrá solicitar

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

disfrutar del permiso correspondiente con posterioridad al momento en que se contempla en el apartado c), siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Que el permiso se disfrute en su integridad durante la vigencia de la situación correspondiente al hecho causante y sin que pueda prolongarse más allá de tal plazo.
- Que en ningún caso podrá obtenerse por el disfrute en otro período, mayor número de días u horas de permiso de las que correspondería disfrutar según el cómputo aplicable previsto en el apartado c).
- Que, como consecuencia de dicho disfrute diferido, no se genere una prolongación de otro permiso que debió quedar interrumpido por el nuevo que ahora se pospone en su disfrute.
- Que, como consecuencia del disfrute en este periodo diferido, no se perjudique el derecho de disfrute de otros permisos al resto de empleados o se generen perjuicios para la debida atención a las necesidades del servicio.
- En todo caso, el disfrute del permiso de forma diferida, deberá solicitarse y obtener la correspondiente autorización, atendiendo a las circunstancias anteriores.

5.- Justificación de ausencias.

Las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán justificarse adecuadamente.

Estas ausencias requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente y su ulterior justificación acreditativa. Dicha justificación se trasladará, de forma inmediata, al órgano competente en materia de personal.

En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita, así como el tiempo de permanencia expedido por el centro o médico de asistencia de los servicios públicos de Salud.

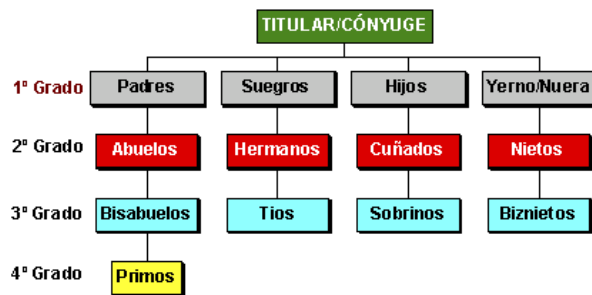
En todo caso, una vez reincorporado el empleado público a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.

En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este epígrafe, se entenderá dicha ausencia como incumplimiento de jornada, procediendo

la deducción proporcional de retribuciones y sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias a que hubiera lugar por tal incumplimiento.

6.- Determinación de los grados de consanguinidad o afinidad, aplicables a efectos de los permisos.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

ANEXO II Tablas salariales

Las retribuciones o salarios aplicables al personal vinculado al presente convenio serán las que se determinan en las tablas salariales que se establecen a continuación.

No obstante, las presentes tablas podrán ser objeto de modificación mediante negociación colectiva como consecuencia de la valoración de los puestos de trabajo.

Las retribuciones del personal laboral garantizarán la aplicación del principio de igualdad de trato hombre-mujer así como la igualdad de salarios por la realización del mismo trabajo.

1.- DETALLE DE RETRIBUCIONES ASIGNADAS SEGÚN GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS.

PLAZA/PUESTO	GRUPO PROFESIONAL ART. 25 DEL CONVENIO	NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO	NIVEL DE COMPLEMENTO ESPECÍFICO ASIGNADO
Agente de Desarrollo Local responsable ADL	1 Equivalente a A1	23	15
Agente de Desarrollo Local	1 Equivalente a A1	21	15
Técnico Informático	1 Equivalente a A1	23	9
Profesor EGB	2 Equivalente a A2	20	21
Psicólogo	2 Equivalente a A2	20	22
Educador Social	2 Equivalente a A2	20	22
Archivero	4 Equivalente a C1	17	12
Animador Cultural	4 Equivalente a C1	17	11
Ayudante de Biblioteca	4 Equivalente a C1	19	18
Administrativo Informador Turístico	4 Equivalente a C1	17	11
Animador Social	4 Equivalente a C1	17	11
Técnico de Educación Infantil	4 Equivalente a C1	17	11
Administrativo	4 Equivalente a C1	18	10
Auxiliar Administrativo	5 Equivalente a C2	15	13
Auxiliar Informador Turístico	5 Equivalente a C2	15	20
Alguacil Notificador	5 Equivalente a C2	15	14
Encargado General	5 Equivalente a C2	16	16
Oficial de 1ª de mantenimiento general	5 Equivalente a C2	15	11
Oficial de 2ª de mantenimiento general	5 Equivalente a C2	15	25
Oficial de 1ª Conductor	5 Equivalente a C2	15	11
Oficial 2ª de Jardinería	5 Equivalente a C2	15	23
Peones de Jardinería	6 Equivalente a AP	13	17
Conserje Vigilante Limpiador	6 Equivalente a AP	13	17
Peones de Limpieza Viaria	6 Equivalente a AP	13	17
Limpiador/a	6 Equivalente a AP	13	24

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

2.- DETALLE DEL IMPORTE DE SUELDO BASE Y TRIENIOS EN EL AÑO 2022

GRUPO PROFESIONAL	SUELDO 12 MESES EN €	VALOR TRIENIO 12 MESES EN €	SUELDO BASE CADA PAGA EN €	VALOR TRIENIO CADA PAGA EN €
1 Equivalente A1	14.864,16	572,04	764,37	29,43
2 Equivalente A2	12.852,72	466,56	781,15	28,35
3 Equivalente B	11.235,00	409,32	809,20	29,50
4 Equivalente C1	9.650,28	353,16	695,06	25,41
5 Equivalente C2	8.031,60	240,36	663,20	19,83
6 Equivalente AP	7.351,08	180,96	612,59	15,08

3.- DETALLE DEL IMPORTE DEL NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO MENSUAL Y DE CADA UNA DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS

NIVEL C.D.	IMPORTE EN € MENSUAL Y PAGA EXTRA	NIVEL C.D.	IMPORTE EN € MENSUAL Y PAGA EXTRA	NIVEL C.D.	IMPORTE EN € MENSUAL Y PAGA EXTRA
30	1.081,99	22	569,45	14	340,70
29	970,49	21	528,70	13	315,59
28	929,71	20	491,11	12	290,50
27	888,86	19	466,05	11	265,40
26	779,83	18	440,97	10	240,36
25	691,88	17	415,87	9	227,85
24	651,06	16	390,85	8	215,27
23	610,30	15	365,73	7	202,75

4.DETALLE DEL IMPORTE DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO MENSUAL Y DE CADA UNA DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS

NIVEL C.E. ASIGNADO	IMPORTE EN € MENSUAL Y PAGA EXTRA	NIVEL C.E. ASIGNADO	IMPORTE EN € MENSUAL Y PAGA EXTRA
1	1.840,46	14	440,71
2	1.248,39	15	692,78
3	1.176,95	16	710,05
4	1.040,20	17	326,90
5	669,72	18	481,23
6	669,72	19	
7	832,81	20	466,25
8		21	692,77
9	704,29	22	679,67
10	669,72	23	375,36
11	424,80	24	268,85
12	415,87	25	375,36
13	483,53		

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

ANEXO III Ayudas sociales

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 32, el régimen de las Ayudas sociales previstas en este Convenio, será el que se detalla a continuación.

1.- Clases de ayudas:

1.1.- Ayudas por natalidad y nupcialidad.

Los empleados municipales tendrán derecho a percibir una ayuda de 60,00 € por los conceptos de natalidad (nacimiento de cada hijo) y de nupcialidad (contracción de matrimonio).

La ayuda de nupcialidad será única en relación a cada causante, por lo que en el caso de contraer matrimonio en distintas modalidades con la misma persona, se entenderá que únicamente se genera la ayuda por una única vez.

1.2.- Ayudas para prótesis y ortopedias.

a) Ortopedias:

CONCEPTO	IMPORTE
Muletas	90,15 €
Calzado corrector seriado	28,85 €
Plantillas ortopédicas no incorporadas al calzado corrector	21,64 €

b) Vehículos de discapacitados:

Por una sola vez: Hasta 360,61 €.

c) Dentarias:

CONCEPTO	IMPORTE
Dentadura superior o inferior	180,30 €
Dentadura completa	360,61 €
Por cada pieza dental	43,27 €
Por cada empaste, amalgama o similar	21,64 €
Por cada implante osteointegrado	26,55 €
Ortodoncia iniciada antes de los 18 años	30% del presupuesto hasta un máximo de 360,61 €
Por cada extracción de piezas	18,03 €
Radiografías	24,04 €
Por cada endodoncia	60,10 €
Limpieza (máximo 1 vez al año)	30,05 €

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

d) Oculares:

CONCEPTO	IMPORTE
Gafas para lejos o cerca	72,12 €
Gafas bifocales	108,18 €
Gafas telelupa o progresivas	216,36 €
Sustitución de cristales (por cada uno)	18,03 €
Sustitución de cristal telelupa o progresivo (por cada uno)	72,12 €
Lentillas (cada una)	57,70 €
Prismas (cada una)	57,70 €
Lentes intraoculares (cada una)	396,67 €

e) Audífonos

Por cada uno: hasta 360,61 €.

1.3.- Ayudas por estudios (Bolsa de estudios).

CONCEPTO	IMPORTE
Guardería o enseñanzas a partir de los 2 años	120,20 €
Educación Primaria	162,27 €
Educación Secundaria (ESO), Bachiller y Formación Prof.	241,61 €
Estudios Universitarios de Grado o Máster	324,55 €

2.- Régimen común aplicable a todas las ayudas sociales.

Las ayudas sociales previstas en los apartados anteriores se someterán al siguiente régimen de aplicación, para su concesión:

a) Periodo y plazos de Solicitud, y tramitación para la concesión de las ayudas:

Se fijará un periodo anual único para formular las solicitudes de las ayudas sociales anteriormente referidas. Dicho plazo se iniciará automáticamente a partir del día 1 de octubre de cada año (o el primer día hábil siguiente si tal fecha fuera inhábil), y finalizará el 15 de noviembre (o si fuera inhábil, el siguiente día hábil), de ese mismo año.

Para percibir las ayudas será preciso el empleado efectúe la solicitud correspondiente, debidamente cumplimentada y por la vía reglamentaria, dentro del indicado plazo.

Finalizado el plazo de solicitud, el servicio municipal correspondiente, comprobará las que se hubieran presentado, su adecuación y debida cumplimentación y acreditación y las cuantías de cada una según los importes correspondientes, para su sometimiento a la Mesa o Comisión de Negociación.

b) Resolución de las solicitudes y cuantías a reconocer como importe de las ayudas:

Una vez efectuado el sometimiento a la Mesa o Comisión negociadora, se dictará la resolución correspondiente sobre la concesión de las ayudas o su desestimación motivada.

Si las solicitudes de las ayudas, suponen un importe que no sobrepasa el crédito correspondiente del presupuesto para las mismas, se abonarán por los importes que se

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

detallan para cada una en los apartados anteriores, con el límite máximo de los 400,00 € por titular y año.

Si las solicitudes de las ayudas suponen un importe superior o sobrepasa el importe del crédito establecido en el presupuesto para las mismas, se aplicará ese crédito máximo sin ampliación, para dar cobertura a todas las ayudas que corresponde, pero aplicando para todas y cada una de las ayudas, una reducción proporcional en el importe, para su adecuación a ese límite del crédito existente en el presupuesto.

c) *Acreditación y justificación del hecho causante y del objeto de la ayuda:*

Junto con la solicitud, el empleado deberá aportar la documentación acreditativo o justificativa del hecho causante de la ayuda, así como de la existencia u obtención de los elementos, hechos o situaciones que la generan. A tal efecto se acreditará en los siguientes términos:

- Informe o prescripción facultativa emitida por médico o especialista de la sanidad pública (en el caso de prestaciones incluidas en la misma).
- Informe, en su caso, del facultativo que realizó la intervención objeto de la ayuda.
- Factura acreditativa del importe de la intervención o suministro, adquisición o hecho causante, así como del pago de la misma.
- Justificación de otras causas o circunstancias que resulten procedentes para acreditar el derecho a la ayuda (falta de ingresos de beneficiarios, dependencia económica del titular, convivencia con el mismo o aquellas otras que sean requeridas a tales efectos por parte del Ayuntamiento).

Si se hubiera omitido la presentación de tal documentación o ésta fuera incompleta o defectuosa, se concederá al interesado un plazo máximo de 10 días para su subsanación, y si en tal plazo no se efectuara la misma, se le tendrá por desistido de tal solicitud dictándose la resolución correspondiente.

d) *Generación del derecho a la percepción:*

Para generar el derecho a percibir las ayudas, además de solicitar dentro del plazo y acreditar debidamente el hecho causante en los términos anteriormente indicados, será necesario, además, cumplir las siguientes condiciones:

- Que la solicitud se formule en los plazos correspondientes y no haya transcurrido el plazo de prescripción de los derechos derivados del contrato de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que exista causa justificada que haya originado la imposibilidad de presentación de la documentación acreditativa en dicho plazo porque su expedición se ha demorado por causa imputable a quien debió emitir el informe o prescripción correspondiente y no se deba ésta a demora, desidia o descuido del propio solicitante o lo sea por causa imputable al mismo.
- Que el hecho causante y la solicitud se generen durante la vigencia del contrato laboral, en situación de alta laboral o Incapacidad Temporal, paternidad, maternidad o situación asimilada.
- Que el empleado haya prestado servicios continuados o de forma ininterrumpida durante el año inmediatamente anterior a la generación del hecho causante. En el caso de que

se trate de un trabajador fijo discontinuo se entenderá que el plazo de inactividad entre los periodos de servicio o trabajo efectivo computa como servicio continuado.

e) *Condición de titular y de beneficiario:*

La condición de titular de las ayudas corresponde exclusivamente al empleado municipal, que es quien se encuentra vinculado por el presente Convenio.

La condición de beneficiarios se aplicará a los hijos del titular que formen parte de la unidad familiar y dependan económicamente del titular.

Se entenderá que dependen económicamente del titular, los hijos naturales o adoptivos, menores de edad no emancipados, o mayores que se encuentren dependiendo del titular por carecer de ingresos o rentas por el trabajo, por actividades empresariales, comerciales, mercantiles, o derivadas del patrimonio, o que no perciba pensión o prestación social o cantidad por ingreso mínimo vital.

En ningún caso se reconocerá el derecho a las ayudas a aquellos familiares que no cumplan las condiciones anteriormente indicadas o que, cumpliéndolas, no formen parte de la unidad familiar.

f) *Asimilación al matrimonio o a la condición de cónyuge:*

Cuando en las presentes ayudas se alude al término “*matrimonio*” o se determinen ayudas por contraer éste, se entenderá asimilada al mismo la condición de pareja de hecho inscrita en el Registro de la Comunidad Autónoma.

Cuando se obtenga una ayuda por la condición de pareja de hecho asimilada a la nupcialidad, se aplicarán los mismos límites que los previstos para ésta, por lo que no procederá abonar ayudas tras la situación de pareja de hecho o cuando la misma se interrumpa y luego se vuelva a realizar con la misma persona.

g) *Cuantía máxima o límite de las ayudas:*

Las anteriores ayudas, estarán sujetas en su conjunto a un límite máximo anual respecto del importe total a percibir por el titular por todos los conceptos o ayudas que pudiera generar.

El límite máximo anual por todos los conceptos y por todos los sujetos titulares o beneficiarios (conjuntamente), se fija en un importe total de 400,00 €.

g) *Falsedad de las solicitudes, hechos o documentos:*

Si algún solicitante de las ayudas incurre en falseamiento de datos relativos al hecho causante, situación o condiciones de los beneficiarios o cualquiera otra de la que se derive que la realidad implica el incumplimiento de las condiciones para obtener la ayuda, el Ayuntamiento procederá a deducir la prestación abonada, previo expediente contradictorio tramitado al efecto, con trámite de audiencia al interesado.

Ello, sin perjuicio de que de tal conducta pudiera ser calificada como infracción disciplinaria o hacer incurrir en responsabilidad penal o de cualquier otra naturaleza, en cuyo caso, el Ayuntamiento ejercerá cuantas acciones sean procedentes para la exigencia de la correspondiente responsabilidad.

3.- Créditos imputables, límites e imputación al periodo del hecho causante

Las ayudas previstas en los apartados anteriores serán imputadas a las cuantías que se determinen en los créditos previstos a tal efecto en el Presupuesto General del Ayuntamiento, conforme a los límites que determinen las leyes de presupuestos anuales.

A tal efecto, los créditos reconocidos en el Presupuesto municipal para dichas ayudas son los siguientes:

- Ayuda o bolsa de estudios: 5.000,00 €.
- Resto de ayudas sociales: 5.000,00 €.

Dichos créditos tienen carácter anual y no serán ampliables, por lo que una vez se agote su importe por el pago de las ayudas que se hayan solicitado hasta ese momento, no procederá el pago de aquellas otras ayudas que se soliciten a partir de ese momento por hechos causantes generados dentro de dicho periodo anual.

Las ayudas se vincularán a los créditos existentes para el mismo periodo o ejercicio en el que se produjo el hecho causante. En ningún caso se imputará una solicitud de ayuda cuyo hecho causante haya ocurrido en un año, a los créditos de otro año distinto, salvo las que se refieran a hechos causantes ocurridos en el año anterior, pero posteriores a la finalización del plazo de solicitud o concesión de ese año anterior.

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

ANEXO IV Vestuario y Equipos de Protección Individual (EPI)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del presente Convenio Colectivo, el Ayuntamiento de Cabezón de la Sal facilitará al personal laboral las prendas o equipos de trabajo, según se detalla en el presente anexo.

1.- Normas generales aplicables.

- El Ayuntamiento facilitará al personal vinculado al presente convenio, el vestuario o prendas de trabajo, así como los equipos de protección individual (EPI), para el desempeño del puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan en sus distintos ámbitos.
- La provisión del calzado que corresponda se renovará por reposición.
- Se dispondrá, con carácter ordinario, de dos equipos anuales, salvo que se determine otro periodo distinto para las prendas o equipos correspondientes.
- En los supuestos de provisión anual, se efectuará prioritariamente en el mes de enero.
- El trabajador deberá firmar el justificante de la recepción de las prendas una vez que le sean entregadas.
- Las prendas o equipos de trabajo podrán ser sustituidos por otros nuevos antes del plazo de renovación si sufren deterioro o rotura con motivo de la actividad laboral correspondiente.
- Las prendas o equipos que no tienen establecido un plazo de renovación, serán sustituidas por otras nuevas lo antes posible, cuando su deterioro así lo exija, siendo obligatorio entregar la prenda estropeada para la entrega de la nueva.
- Si el deterioro se debe a una utilización indebida o es consecuencia de dolo, culpa o negligencia grave del empleado, el Ayuntamiento podrá derivar la correspondiente responsabilidad mediante la acción de regreso que prevé el artículo 36.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.
- Los empleados deberán utilizar durante la realización de su trabajo las prendas y equipos de trabajo que le sean asignados debiendo hacer un uso adecuado de las mismas y garantizar su necesario estado de conservación y limpieza.
- Cuando se distribuyan equipos diferenciados para periodos de tiempo tales como invierno o verano, deberá utilizarse la relación de prendas o equipos que se corresponda con tal periodo.

2.- Relación de prendas para los distintos servicios.

2.1.- Personal de obras, jardines y limpieza viaria:

- 2 trajes al año (chaqueta-pantalón).
- 2 camisetas al año.

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

- 1 jersey o forro polar al año.
- 1 anorak cada año.
- 1 traje de agua al año.
- 1 par de botas de seguridad al año.
- 1 par de botas de agua, según necesidades del puesto.
- Guantes, según deterioro.

2.2.- Personal de limpieza de dependencias municipales:

- 2 trajes al año (casaca-pantalón).
- 1 chaqueta de punto cada año.
- 1 par de calzado de trabajo al año.

2.3.- Personal técnico de educación infantil:

- 1 bata o babi

2.4.- Conserjes:

- 1 par de playeras al año.
- 2 trajes al año (chaqueta-pantalón).
- 1 anorak cada año.
- Guantes, según deterioro.

2.5.- Notificadores:

- 1 par de zapatos o botas al año.
- 1 anorak cada año.

2.6.- Equipos de Protección Individual:

Los EPI serán entregados al trabajador conforme al objeto de su actividad, maquinaria o herramientas a utilizar, lugar en donde se realice, etc., conforme a la normativa aplicable y evaluación de riesgos.

LUNES, 8 DE JULIO DE 2024 - BOC NÚM. 131

DECLARACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

El presente Convenio con sus 4 anexos ha sido acordado entre las partes negociadoras integrantes de la Mesa de Negociación, concluyendo dicho acuerdo de negociación en la reunión celebrada por la Comisión Negociadora con fecha 22 de febrero de 2023

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede firman el presente documento en Cabezón de la Sal a 22 de febrero de 2023.

POR LA REPRESENTACIÓN DEL
AYUNTAMIENTO DE CABEZÓN DE LA SAL

POR LA REPRESENTACIÓN
SINDICAL O SOCIAL

2024/5525

CVE-2024-5525