

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2020-509 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Cartes, para el periodo 2017-2019.*

Código 39100792012020.

Visto el acuerdo, de 17 de mayo de 2019, de la Comisión Negociadora del Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de Cartes, por el que se aprueba el texto del CONVENIO COLECTIVO con vigencia para los años 2017 a 2019, 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, Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo 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, 20 de enero de 2020.

El director General de Trabajo,
Gustavo García García.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

**CONVENIO COLECTIVO
AYUNTAMIENTO DE CARTES**

CAPÍTULO I
CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio, será de aplicación a todo el personal vinculado por una relación de servicios de naturaleza laboral con el Ayuntamiento de Cartes, en cualquier de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de tres años, contados desde su entrada en vigor, con efecto retroactivo a 1 de enero del 2017.

El Convenio se considera prorrogado automáticamente, una vez finalizado el período inicial de vigencia, año a año, salvo denuncia expresa de alguna de las partes.

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciar el mismo. La denuncia deberá hacerse por escrito a la otra parte, dentro del mes anterior al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. De esta comunicación se enviará copia a efectos de registro a la Dirección General de Trabajo.

Denunciado el presente Convenio y hasta tanto se negocie uno nuevo, quedará prorrogado automáticamente, manteniéndose en vigor todo su contenido normativo, salvo en lo referente a los incrementos retributivos, que se estará a lo dispuesto en las normas legales.

ARTÍCULO 3º.- CONTENIDO Y APLICACIÓN GLOBAL

Las condiciones establecidas forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación serán consideradas globalmente.

ARTÍCULO 4º.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El presente Convenio es firmado por una parte por la representación de la empresa (Ayuntamiento) así como por los Representantes legales de los empleados municipales, representados en la Mesa General de Negociación y sometido a ratificación en la primera sesión que celebre Pleno Municipal. Tras su ratificación, el texto será registrado ante la Dirección General de Trabajo para su posterior publicación en el B.O.C.

ARTÍCULO 5º.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO Y SEGUIMIENTO

A los 15 días de su aprobación será constituida una Comisión paritaria de interpretación, y de seguimiento, integrada por miembros de la Comisión de Personal y de la representación legal de los empleados municipales, firmante del presente convenio.

La Comisión estará presidida por el Concejal de Personal o persona en quien delegue y podrá elaborar su propio reglamento de procedimiento interno, teniendo la consideración de licencias retribuidas las asistencias a reuniones cuando se produzcan dentro de la jornada de trabajo.

En virtud del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en consonancia con el artículo 41.6 del E.T. se establece un procedimiento de solución de discrepancias en

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

cuando a la interpretación y aplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo.

Estas discrepancias podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días laborales para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo se podrá recurrir por las partes a los mecanismos establecidos para estos casos en el citado artículo 82.3 del E.T.

CAPÍTULO II PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

ARTÍCULO 6º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La facultad de organización del trabajo corresponderá al Ayuntamiento de Cartes, en el ejercicio de sus facultades de auto organización.

En todo caso, se tendrá en cuenta lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias en cuanto a la necesidad informar, de solicitar informe y/o de negociar 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:

- Aumento de la eficacia 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 7º.- JORNADA DE TRABAJO

1.- La jornada de trabajo con carácter general, será de 37, 5 horas semanales, salvo casos especiales por razón del servicio y sin perjuicio de su efectiva determinación con ocasión de la aprobación de los correspondientes calendarios anuales. Respecto de los horarios de trabajo, éstos serán los que resulten de los calendarios de trabajo aplicables a cada servicio. Para la implantación de dichos calendarios, será necesaria la negociación con la Mesa General de Representación.

No obstante, los trabajadores que ocupen puestos de trabajo incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo con un grado de disponibilidad superior a uno, según se define en el Manual de Valoración, están obligados a prestar cincuenta horas anuales de servicios de carácter extraordinario para la realización de tareas ordinarias fuera de la jornada habitual.

2.- Durante la jornada de trabajo se dispondrá de una pausa de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción se realizará preferentemente entre las 10,30 y 11:00 horas de la forma que altere lo menos posible el normal funcionamiento de los diferentes servicios.

3.- Con el objeto de fomentar una política solidaria, que favorezca la creación de empleo, se entiende suprimida la realización de servicios de carácter extraordinarios, salvo para aquellos casos en que las necesidades del servicio así lo requieran o se deban realizar por supuestos imprevistos o extraordinarios y urgentes, tales como los surgidos por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños como incendios, inundaciones,

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

acontecimientos culturales, lúdicos o festivos, requerimientos urgentes de otro índole, ausencias imprevistas etc.

La compensación de las horas extraordinarias, será siempre mediante tiempo de descanso, según el siguiente cómputo:

- Por cada hora de trabajo realizada en día laborable, se compensará con una hora y media de descanso.
- Por cada hora de trabajo realizada, a partir del viernes a las 15,00 horas, en sábado, domingo o festivo, se compensará con dos horas de descanso.

En cumplimiento de lo previsto en el art. 35,5 E.T., la realización de servicios extraordinarios se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen al trabajador en el parte correspondiente.

La realización de servicios extraordinarios lo será de forma rotativa entre el personal de los servicios a que corresponda realizar dichas tareas, procurando que a fin de año, exista un equilibrio en el tiempo total de servicios extraordinarios realizados por el personal.

ARTÍCULO 8º.- HORARIO DE TRABAJO Y CALENDARIOS LABORALES

Durante el último trimestre de cada año natural se elaborará un calendario laboral por el Ayuntamiento de Cartes, para su aplicación a partir de enero del año siguiente. Dichos calendarios serán negociados con la representación sindical y contendrán el horario de trabajo, distribución anual de los días de trabajo, festivos y descansos semanales y otros días inhábiles.

No obstante lo anterior, y previa negociación entre las partes de este Convenio, se podrá establecer modificaciones de los calendarios vigentes o la aprobación de calendarios especiales, siempre que existen circunstancias que así lo aconsejan y, en especial, por la existencia de circunstancias derivadas de la correcta prestación del servicio.

Los días festivos no recuperables serán aquellos que marque el órgano estatal competente en esta materia, así como aquellos días que se consideran de ámbito regional y local, o que dispongan la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Ayuntamiento de Cartes.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, además del tradicional día de Santa Rita. Oportunamente se establecerá el régimen de guardia para los servicios de información, registro y mantenimiento de servicios. En el caso en que las fechas indicadas, coincidan en domingo, se trasladará al primer día laborable siguiente.

ARTÍCULO 9º.- 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 de la jornada y horario establecido serán causa de aplicación del régimen disciplinario correspondiente, así como de la deducción proporcional de haberes.

CAPÍTULO III **VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

ARTÍCULO 10º.- 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,

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

incrementándose en 1 día hábil al cumplir los 15 años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio, respectivamente, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por cada departamento y atendiendo a las necesidades del servicio.

A estos efectos los sábados no serán considerados como días hábiles, salvo en los horarios especiales que se establezca otra cosa.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún otro permiso o licencia, a excepción de las licencias retribuidas por matrimonio y el de maternidad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Todo el personal laboral presentará por escrito al responsable de personal, su Plan de Vacaciones anual durante el mes de diciembre del año anterior 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 treinta y uno de enero de cada año.

Sin perjuicio de lo recogido en el calendario de vacaciones, a petición de los trabajadores será posible la modificación de los periodos de disfrute, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Si, una vez fijado el período de vacaciones, no pudiera ser disfrutado total o parcialmente el mismo, por necesidades del servicio, se disfrutará en otro período e incrementado en un 25% sobre el período de disfrute alterado.

En los casos de nuevo ingreso, las vacaciones se disfrutarán en su parte proporcional al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 11º.- INTERRUPCIÓN DEL PERIODO VACACIONAL POR SITUACIÓN DE I.T.

Si antes de comenzar el disfrute de las vacaciones según calendario establecido o una vez iniciado tal disfrute, padeciesen los trabajadores una situación de incapacidad temporal (I.T.), baja de maternidad o permiso de paternidad, se reconocerá el período de vacaciones coincidente con estas circunstancias, para su disfrute en otras fechas y siempre y cuando, tal y como prevé el art. 38 E.T., no hayan pasado 18 meses desde la finalización del año natural a que correspondan las vacaciones pendientes de disfrutar.

ARTÍCULO 12º.- PERMISOS Y LICENCIAS

En materia de licencias, permisos y excedencias se estará a lo regulado por la Legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 13º.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Tanto el Ayuntamiento de Cartes, como los representantes legales de los empleados municipales están convencidas de la necesidad de introducir medidas que favorezcan un adecuado equilibrio entre la vida familiar y laboral de los empleados y las empleadas públicos. Así ha quedado reflejado en otros ámbitos de negociación y así se pretende plasmar también en el presente Convenio, por ello ambas partes convienen en establecer lo siguiente.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

Para conciliar su vida laboral y familiar, el personal laboral tendrá derecho a los siguientes permisos o licencias:

1.- Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro, se otorgará una licencia de quince días naturales. Este permiso podrá acumularse, a petición de Los trabajadores, a las vacaciones anuales retribuidas o a cualquier otra clase de permiso. La inscripción anteriormente referida se acreditará mediante el correspondiente certificado.

2.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho, por el tiempo indispensable, a ausentarse del trabajo para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, con el conocimiento previo del titular de la dependencia y justificación de la necesidad de su realización coincidente con su horario de trabajo.

3.- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de ocho semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto y por acogimiento y adopción.

4.- Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso podrá ser distribuido a opción de la madre trabajadora siempre que la misma disfruta, al menos las seis semanas inmediatamente posteriores al parto; en este caso y siempre y cuando ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.

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

5.- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.

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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.

6.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

7.- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: los trabajadores tendrán derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o 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

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o 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, los trabajadores tendrán 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, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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.

8.- Los trabajadores con un descendiente menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia diaria del trabajo para su atención. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio y al final de la jornada, o de una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Alternativamente y a solicitud del trabajador o de la trabajadora podrá acumularse esta hora de forma única y disfrutarla por su equivalente en días de descanso, que se disfrutarán de manera continuada al permiso de maternidad o a la fecha de incorporación. El trabajador o la trabajadora antes de iniciar el disfrute del permiso, hará constar su opción por acumular la hora o por disfrutarla diariamente mediante escrito dirigida al Alcalde-Presidente. En el caso de que el padre y la madre presten servicio en el Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. El nacimiento de cada hijo o hija dará lugar a un nuevo derecho.

La concreción horaria y la determinación del período del disfrute de este permiso corresponderán al trabajador o la trabajadora dentro de su jornada ordinaria. En todo caso, el trabajador o la trabajadora deberán preavisar, al Ayuntamiento, con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

9.- Los trabajadores que, por razón de **guarda legal**, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o a una persona discapacitada física, psíquica o sensorial dependiente que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

No obstante lo anterior, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio.

10.- Los trabajadores que tengan **hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial**, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial donde el discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

11.- Por el **fallecimiento, intervención quirúrgica, u hospitalización**, incluida la cirugía mayor ambulatoria y de hospital de día, del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán permisos de tres días hábiles cuando el suceso acaezca dentro de la misma localidad, cinco días hábiles cuando sea necesario desplazarse a otra localidad.

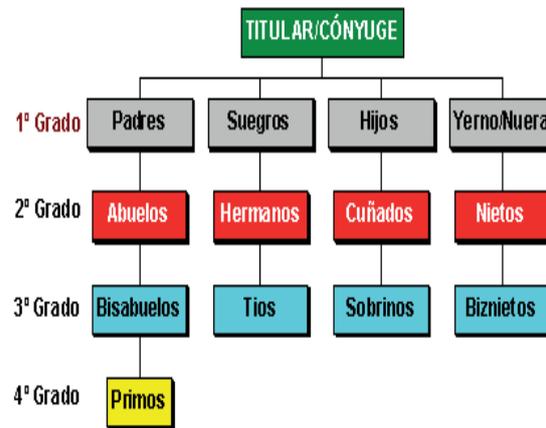
Cuando se trate de fallecimiento, intervención quirúrgica u hospitalización, incluida la cirugía mayor ambulatoria y de hospital de día, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán permisos de dos días hábiles cuando el suceso acaezca dentro de la misma localidad, cuatro días hábiles cuando sea necesario desplazarse a otra localidad.

La distancia a que se refieren los párrafos anteriores se computará desde el lugar donde se encuentre el centro de trabajo.

En el supuesto de hospitalización y mientras dure la misma, los días que correspondan podrán utilizarse seguidos o alternos en un plazo máximo de un mes.

El cómputo de los grados de parentesco se hará de conformidad con lo dispuesto en el Código Civil.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



12.- Cuando los trabajadores deban acudir, durante la jornada de trabajo, por requerirlo así el estado de salud de sus descendientes menores de edad o con una discapacidad del 33% o ascendientes mayores de 65 a **consultas o revisiones médicas**, cuando las circunstancias físicas o psíquicas así lo aconsejen o cuando la enfermedad sea de trascendencia que los ascendientes o descendiente necesiten una información por parte del facultativo para el seguimiento de la enfermedad o accidente del enfermo, disfrutará del tiempo necesario para dicha asistencia, siempre que no exista horario de asistencia fuera de su jornada laboral (en el caso de mayores de 65 años será concedido dicho permiso para médicos especialistas). Los trabajadores deberán acreditar, con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente, la asistencia a consulta y la inexistencia de horario de asistencia fuera del correspondiente a la jornada de trabajo.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

Siempre que sea posible, por no tratarse de una urgencia, los trabajadores deberán avisar con la suficiente antelación, a su centro de trabajo, de su asistencia a la consulta médica.

Si los padres del menor fueran ambos trabajadores municipales del Ayuntamiento de Cartes, solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

La denegación de los permisos establecidos en este capítulo deberá efectuarse motivadamente por escrito.

13.- A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar hasta seis días hábiles de **permiso por asuntos particulares**, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación aplicable en cada momento. Además de estos días de libre disposición, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El plazo hábil para el uso de este permiso concluye el 31 de enero del año siguiente.

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

A los efectos de su disfrute, tendrán la consideración de tales deberes, siempre que no puedan realizarse fuera del horario de trabajo, las citaciones de órganos judiciales o administrativos, los trámites necesarios para la expedición o renovación de documentación oficial (D.N.I., pasaporte, permiso de conducción o similares) y cualquier otro acto de análoga naturaleza a los citados, siempre que se comunique al superior jerárquico con antelación suficiente.

15.- Por el **traslado de domicilio** se concederá un permiso de un día hábil.

16.- Para **concurrir a exámenes finales** y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, se concederán permisos durante el tiempo necesario para su realización. El tiempo acumulado de disfrute de estos permisos, en cómputo anual, no podrá superar el doble del número máximo de días de permiso por asuntos particulares permitido.

17.- Para realizar **funciones sindicales**, de formación sindical o de representación del personal se concederán los permisos establecidos en las normas legales en la materia.

18.- Cuando los trabajadores deban acudir a **consulta médica**, por requerirlo así su estado de salud, disfrutará del tiempo necesario 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, deberán avisar con la suficiente antelación a su centro de trabajo de su asistencia a la consulta médica.

19.- Podrán concederse licencias para **asistencia a cursos de formación** sobre materias relacionadas con el trabajo habitual, en plena jornada laboral, previo informe del superior jerárquico, y con un máximo de 40 horas anuales.

ARTÍCULO 14: PERMISOS NO RETRIBUTIVOS

Podrán solicitar licencias sin sueldo, con reserva de su puesto de trabajo, con una duración máxima de 3 meses los trabajadores que habiendo superado el periodo de prueba llevan al servicio de la empresa más de 6 meses.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

ARTÍCULO 15º.- EXCEDENCIAS

Las excedencias y demás situaciones administrativas del personal vinculado al presente Acuerdo, se registrarán por la normativa legal y reglamentaria que sobre tal aspecto resulta de aplicación para la Función Pública.

CAPÍTULO IV **RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS** **Y SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

ARTÍCULO 16.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El régimen salarial y conceptos retributivos que configuran el salario aplicable al personal laboral del Ayuntamiento de Cartes, será el que resulte de aplicación en cada momento, en las normas legales y reglamentarias que las desarrollen, plasmadas en el Convenio Colectivo.

Los trabajadores percibirán 12 pagas mensuales ordinarias y 2 pagas extraordinarias, por las cuantías y conceptos retributivos correspondientes, según se detalla a continuación:

1.- Retribuciones básicas.- Destinadas a pagar la Categoría Profesional, tomando en consideración el Grupo de Titulación en que la misma se encuadra.

Dichas retribuciones serán abonadas en 12 mensualidades iguales, en los conceptos de **suelo base y antigüedad (trienios)**.

Los trienios se cobrarán automáticamente desde el primero del mes siguiente a su cumplimiento, excepto si se cumplen el primer día del mes, en cuyo caso se cobran desde ese mismo día.

Estas retribuciones serán las mismas que las previstas para los funcionarios del mismo nivel de titulación según establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada ejercicio.

2.- 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, a saber:

- **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.
- **Complemento Específico.**- está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, 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 efectuó una Valoración de Puestos de Trabajo.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

- **Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.**- Para los supuestos de realización de servicios fuera de la jornada de trabajo y si no fuera posible su compensación en tiempo de descanso, tal y como se recoge en el art. 7 del presente Convenio, se abonarán las horas extraordinarias, según se detalla

Hora extra normal	(Retribución Bruta Anual/1.664) X 1,5
Hora extra festiva	(Retribución Bruta Anual/1.664) x 2

- **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.

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.

Las indemnizaciones y sus importes, serán los previstos en las normas legales y reglamentarias, para los empleados públicos.

3.- Pagas extraordinarias: Serán 2 al año, equivalentes a 30 días de Sueldo base, Trienios, Complemento de Destino y Complemento Específico.

Citadas pagas extraordinarias se devengarán por el período trabajado entre el 1 de diciembre y el 31 de mayo (extra de junio) y entre el 1 de junio y el 30 de noviembre (extra de diciembre) y si no se hubiera completado la totalidad de estos períodos de devengo, se percibirá la parte proporcional.

El salario, por el importe que figure en nómina, se abonará en la cuenta que el trabajador designe en cualquier entidad financiera antes de fin de mes, mediante transferencia bancaria, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada, procurándose que con la suficiente antelación se cumplieren los trámites necesarios a fin de que la efectiva percepción del salario tenga lugar sin que haya comenzado el mes posterior.

ARTÍCULO 17º.- INCREMENTO Y CUANTÍA DE LAS RETRIBUCIONES

La cuantía de las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Cartes experimentará el incremento general que, para el conjunto de las retribuciones de los empleados públicos, se apruebe en los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio correspondiente.

ARTÍCULO 18º.-MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

El personal laboral que desempeñe en virtud de nombramiento funciones de superior categoría, con carácter accidental, percibirá la diferencia salarial entre su puesto y el que desempeñe. El desempeño será voluntario, salvo cuando concurren circunstancias de urgente o implacable necesidad, previa audiencia al interesado, en que su desempeño será obligatorio y por el tiempo imprescindible. El periodo máximo de desempeño de funciones de superior categoría no podrá superar los SEIS meses en un año u OCHO meses en 2 años, debiendo salir a concurso-oposición en el plazo máximo de un año a

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

contar desde el día que se comenzó a ocupar dicho puesto. Para la realización de funciones de inferior categoría se estará a lo dispuesto en el Estatuto de Los Trabajadores.

ARTÍCULO 19º.- INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

Los trabajadores del Ayuntamiento de Cartes que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), percibirán durante dicha situación la prestación económica en los términos previstos legalmente en cada momento.

CAPÍTULO V **MEDIDAS DE CARÁCTER SOCIAL**

ARTÍCULO 20º.- CRÉDITO DE VIVIENDA

El Ayuntamiento de Cartes, facilitará al personal laboral un crédito para adquisición o reparación de vivienda, que financiará indistintamente al personal laboral que lo solicite, el Ayuntamiento consignará una partida de 6.000 € en sus presupuestos para hacer frente a posibles solicitudes.

La cuantía individual a conceder en tales préstamos será como máximo de 6.000€ para adquisición o construcción de primera vivienda o, en su caso, cuando hubiera vendido la única que posea, y un máximo de 3.000 € para reparación y rehabilitación.

En el caso de reparación o rehabilitación el importe del préstamo no será superior al valor de la obra o reparación a realizar. Los préstamos para vivienda se concederán a tipo de interés cero y la amortización se efectuará en un período máximo de 100 mensualidades que serán deducidas de la nómina del trabajador al que se le haya concedido, iniciando la deducción a partir de la nómina siguiente a la mensualidad en que se conceda el préstamo. Dichos préstamos se concederán atendiendo a las siguientes reglas:

- 1.- Orden de entrada en el Registro General del Ayuntamiento de la solicitud, que además de formularse por escrito, deberá ir acompañada de la copia del contrato de compraventa o del presupuesto estimado del coste de reparación o rehabilitación.
- 2.- No haber sido beneficiario de un crédito de dicha naturaleza con anterioridad.
- 3.- No se podrán realizar dos solicitudes por el mismo trabajador y por el mismo concepto, sin mediar diez años entre ellas y cinco si son por distinto concepto.
- 4.- Las solicitudes de estos créditos deberán presentarse durante los primeros cuatro meses de cada año.

Los préstamos concedidos al personal estarán sujetos a lo establecido en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, sobre la valoración de rentas en especie.

ARTÍCULO 21º.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

El Ayuntamiento concederá a los trabajadores que lo soliciten, previo informe de la Comisión de Seguimiento, anticipos reintegrables de hasta tres mensualidades brutas como máximo, con un tope de 3.000€, que se devolverán en 18 mensualidades naturales, sin intereses, a contar desde la fecha de comienzo de su concesión. El Ayuntamiento consignará una partida de 6.000€ en sus presupuestos para hacer frente a posibles solicitudes.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

El personal Laboral que le falten menos de doce meses para su jubilación por edad, o personal eventual que se acojan a este beneficio, deberán obligatoriamente liquidar antes del cese en su puesto de trabajo, por lo que se les concederá proporcionalmente al número de meses que falten para finalizar su situación de servicio activo.

ARTÍCULO 22º.- PLAN DE PENSIONES

El Ayuntamiento procederá a realizar las aportaciones al Plan de Pensiones, con efectos al año 2.019 y ss., en cuantía equivalente al 0,5% de la masa salarial de los empleados municipales, siendo la aportación individual en proporción a la retribución de cada uno de citados empleados municipales.

ARTÍCULO 23º.- AYUDAS SOCIALES

Los trabajadores podrán disfrutar de las prestaciones de carácter social y asistencial que se establezcan en un plan de acción social elaborado por la Comisión de Seguimiento, en el primer trimestre del año y aprobado por el órgano municipal competente, comprometiéndose a que las cantidades destinadas a citadas ayudas no sean inferiores a las del ejercicio anterior, siempre dentro de los créditos presupuestos consignados al efecto.

ARTÍCULO 24º.- UTILIZACIÓN DE INSTALACIONES

El personal vinculado al presente Convenio, así como su cónyuge e hijos menores de edad o mayores sin ingresos y a su cargo, podrán disfrutar de la piscina municipal de manera gratuita.

A su vez y respecto del resto de instalaciones deportivas, este disfrute se reconocerá siempre y cuando se disfrute en exclusiva por parte de los empleados municipales y miembros de su unidad familiar. No así cuando se pretenda disfrutar de las instalaciones deportivas junto con terceras personas.

ARTÍCULO 25º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

El Ayuntamiento asume la obligación de aplicar la jubilación parcial al personal que desee acogerse a la misma y cumpla las condiciones establecidas por la normativa reguladora, procediendo a realizar el contrato de relevo correspondiente, a excepción de los casos en que se exija la suscripción de un contrato indefinido, en cuyo caso sólo será posible en los términos legalmente establecidos para el acceso al empleo público.

A tales efectos, el Ayuntamiento deberá realizar los trámites necesarios para garantizar la jubilación parcial del empleado y suscripción del correspondiente contrato de relevo, en el plazo de 15 días desde que el empleado formule la solicitud o comunicación de su deseo de causar tal jubilación, salvo que tal comunicación lo sea indicando la fecha concreta de tal jubilación y se haya realizado con una antelación superior a dicho periodo, en cuyo caso, se garantizará la efectividad en dicha fecha.

Los periodos de prestación de los servicios que corresponda al trabajador parcialmente jubilado en el porcentaje de realización de trabajo, se dispondrán por el Ayuntamiento, atendiendo a sus necesidades concretas.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

CAPÍTULO VI MEDIDAS DE ASISTENCIA PROFESIONAL

ARTÍCULO 26º.- ASISTENCIA JURÍDICA

La Corporación dispensará a todo el personal que, por hechos acaecidos en ejercicio de sus funciones lo precisen, el asesoramiento, y en su caso, la defensa letrada en un juicio. A tales efectos, el ayuntamiento ofertará el profesional o profesionales que asuman su defensa.

En el caso de que el Ayuntamiento no pudiera prestar la asistencia a través de sus propios medios, posibilitará la elección por el propio empleado del profesional que le asista. En este caso el Ayuntamiento únicamente abonará los honorarios hasta un máximo equivalente a la cuantía que se determina en las tablas que sobre aplicación de honorarios establece el Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria (ICAC)

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

La asistencia y defensa jurídica queda excluida en los casos de expedientes disciplinarios.

ARTÍCULO 27º.- PERMISOS 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, (A1, A, B, C1, C, BTP etc.) el Ayuntamiento le abonará los gastos que se originen por las sucesivas renovaciones del carnet en tanto figure en la situación de servicio activo en tal puesto. Así mismo, al personal que realice habitualmente funciones de conducción de vehículos o al que se le exija carnet de conducir, le serán abonados los gastos de renovación del mismo. Esta ayuda no se aplicará en aquellos casos en los que la renovación se deba a sanción administrativa o sentencia judicial.

CAPÍTULO VII FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 28º.- RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA FORMACIÓN CONTINUA

El Ayuntamiento de Cartes, 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), posibilitando todos los medios para que esa formación sea permanente y eficaz .

La formación voluntaria computará como tiempo de trabajo efectivo hasta un máximo de 40 horas/año siempre que esté relacionado directamente con las funciones de la categoría profesional.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

CAPÍTULO VIII
OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 29º.- NEGOCIACIÓN OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

El Ayuntamiento de Cartes, aprobará anualmente la Oferta de Empleo Público, en la que se determinaran las plazas a cubrir durante dicho año, así como los medios de provisión mediante los sistemas de provisión de puestos, promoción interna o ingreso libre, oída la representación sindical, conforme a las disposiciones legales en vigor.

Se efectuará reserva en la oferta de empleo público el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la legislación prevé, según recoge el art. 38 de la Ley 13/82 de 7 de abril de integración social de minusválidos o la normativa aplicable en cada momento.

ARTÍCULO 30º.- PROMOCIÓN INTERNA

La promoción interna consiste en el ascenso desde un grupo de titulación a otros inmediatamente superior.

Por razones de planificación u organización, podrá admitirse, previo informe de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, la posibilidad de presentación desde un grupo inferior en dos al de la plaza de promoción convocada aunque exista un grupo inmediatamente inferior en el área funcional de dicha plaza.

En caso de convocatoria de promoción interna y para lograr una mayor promoción del personal Laboral, se arbitrará para cada caso concreto y hasta un límite que establezca la legislación vigente, medidas para reducir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo que se trate.

CAPÍTULO IX
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 31º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Ayuntamiento de Cartes, garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales 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 realizará los reconocimientos médicos que correspondan según lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/95 sobre prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 32º.- 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.

Las competencias específicas del Comité de Seguridad y Salud laboral son las previstas en el artículo 39 de la Ley 31/95.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

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 Ley 31/95, de 8 de noviembre, 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.

CAPÍTULO X DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 33º. DERECHOS SINDICALES

En todo lo referente a la composición de los órganos de representación de los trabajadores del Ayuntamiento de Cartes, así como en cuanto a garantías, derechos y deberes del mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de agosto y Disposiciones aprobadas por la O.I.T. y ratificadas por el Gobierno Español, salvo determinaciones que se especifiquen en otros apartados del presente Convenio.

ARTÍCULO 34º. DERECHOS Y COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y/O LOS DELEGADOS DE PERSONAL

El Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, además de las competencias que con carácter general se detallan en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, ejercerá en esta Corporación, la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento de Cartes, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales cuando lo autorice la legislación vigente.

El Comité de Empresa y/o Delegados de Personal deberán ser informados de las siguientes materias y tendrá las siguientes competencias, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS, citadas en el artículo anterior.

a) En todas las cuestiones que afecten al personal laboral y que se traten en las Comisiones Informativas. A estos efectos, se enviará al Comité de Empresa y/o Delegados de Personal el Orden del Día de las convocatorias que correspondan, cuando se traten asuntos en los que se requiera informe de citado Comité o delegados y se entienda necesaria su presencia.

b) Ser informado con carácter previo, a la adopción de todos los acuerdos y resoluciones en materia de personal referentes a premios y sanciones.

c) Tendrán acceso y podrán emitir informe en cualesquiera otros expedientes en materia de personal, previa petición formulada al efecto por los trabajadores afectados, a excepción de las materias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, en que no sea necesaria la expresa autorización del interesado.

d) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

Lo señalado en el apartado anterior, se concretará a las siguientes competencias:

1.- En el caso de adopción de medidas disciplinarias por supuestas faltas de cualquier trabajador, la Corporación informará paralelamente al trabajador y al Comité de Empresa y/o Delegados de Personal al iniciarse la tramitación del expediente o sanción. En estos supuestos, el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal podrán emitir informe al respecto para su consideración por la Corporación.

2.- El Comité de Empresa y/o Delegados de Personal podrá hacer propuestas a la Corporación sobre materias relativas a obras sociales y Seguridad Social, así como de todas aquellas que considere oportunas, tales como seguridad y salud laboral.

3.- La Corporación reconoce el derecho de huelga de los trabajadores, de conformidad con la legislación vigente, siempre que se respeten los servicios mínimos que debe prestar el Ayuntamiento.

4.- El Comité de Empresa y/o Delegados de Personal intervendrá en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio de sus trabajadores o familiares.

5.- El Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, conocerán trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismos y sus causas; los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad; los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que el Comité de Seguridad y Salud Laboral realiza.

ARTÍCULO 35°. RECONOCIMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA Y/O DELEGADOS DE PERSONAL

El Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, contarán con las garantías establecidas en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

a) Los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su promoción económica-profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación durante su mandato, y dentro del año siguiente a la expiración del mismo.

b) Cada miembro del Comité de Empresa y/o Delegado de Personal, dispondrá de 15 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación.

c) La Corporación facilitará al Comité de Empresa y/o Delegados de Personal el local y los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

d) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles para información del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia, de acuerdo con los miembros de dicho Comité o dichos delegados.

e) El Comité de Empresa y/o Delegados de Personal tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales durante la negociación del Convenio, así como en aquellos casos en que lo considere necesario, previa información a la Corporación municipal.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

ARTÍCULO 36º.- DERECHO DE REUNIÓN

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 cuatro horas anuales, destinadas a ejercer dicho derecho dentro de la jornada de trabajo, y siempre que se garantice la prestación de los servicios mínimos para atender debidamente a los ciudadanos.

ARTÍCULO 37º.- 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.

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.

CAPÍTULO XI. REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 38º.- NORMATIVA Y APLICACIÓN

El régimen disciplinario del personal vinculado al presente Convenio, será el previsto en el EDL 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), o la normativa que le sustituya como legislación básica en materia de empleo público.

En lo no previsto en el EBEP, será aplicable la tipificación de las Faltas leves, graves y muy graves, recogidas en los arts. 74, 75 y 76 de la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de Marzo, de Función Pública, de aplicación supletorio para el personal al servicio de las Administraciones Locales o normativa legal que la sustituya.

ARTÍCULO 39º.- 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.

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

ARTÍCULO 40º.- TRÁMITE DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN A LOS REPRESENTANTES LEGALES Y SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

Cuando el inculpado sea un representante legal de los trabajadores, deberá darse, trámite de audiencia y alegaciones al resto de representantes, 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 Cartes, se dará el trámite de audiencia al delegado sindical de dicha sección.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados 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 Estatuto de Trabajadores y el Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, así como en la restante normativa de desarrollo.

ARTÍCULO 41º.- VESTUARIO

Los artículos podrán ser sustituidos por otros nuevos antes, si en acto de servicio sufrieran deterioro o rotura que no admita reparación adecuada, y cuando su deterioro así lo exija, siendo obligatoria la presentación del artículo deteriorado.

En los casos de renovación, se realizará la entrega dentro de los tres primeros meses del año en el puesto de trabajo, firmando el trabajador el recibí al serle entregado la/s prenda/s.

Cuando la renovación se refiera a artículos que no estén sometidos a plazo, se realizará lo antes posible, una vez se tenga conocimiento del deterioro de dicho artículo.

Todas las prendas que lo precisen llevarán los distintivos correspondientes, siendo de obligación de la corporación la colocación de estos.

Todos los años se entregará una hoja en la que constará la entrega de la ropa siendo el modelo indicativo el que se anexiona en el Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. SEGURO DE ACCIDENTES LABORALES

El Ayuntamiento, concertará un seguro de accidentes laborales, a favor del personal laboral, cuya cobertura mínima será la siguiente: 60.000 € en caso de muerte y hasta 90.000 € en caso de invalidez, en los términos que figuren en la póliza suscrita.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

En caso de que por los órganos municipales se acuerde la gestión indirecta de un Servicio Municipal, el personal laboral que presta servicios mediante contrato laboral de carácter indefinido o se encuentre en relación laboral de tal naturaleza, pasará a integrarse, mediante sucesión de empresa, en la concesionario o adjudicataria, la cual se subrogará en dicho personal municipal adscrito al servicio adjudicado y dicha subrogación se llevará a efecto con los futuros concesionarios o adjudicatarios del Servicio Municipal, y con garantía de las siguientes condiciones:

MARTES, 28 DE ENERO DE 2020 - BOC NÚM. 18

1. Se garantiza a todo el personal de procedencia municipal su puesto de trabajo en condiciones y categoría no inferiores a las que tuviera reconocidas en el Ayuntamiento en el momento vigente a la subrogación.
2. En caso de desaparición, extinción o disolución de la empresa adjudicataria, el personal de procedencia municipal volverá a reintegrarse en los servicios municipales correspondientes o empresa que sustituya a la concesionaria o adjudicataria.
3. Los acuerdos de expedientes por sanción tendrán el mismo tratamiento y se seguirá el mismo procedimiento que el previsto para el personal laboral municipal en el convenio colectivo.
4. El incremento de la masa salarial por trabajador será, como mínimo, el que se establezca para el personal municipal.
5. Las condiciones y mejoras sociales previstas en el Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Cartes, vigentes al momento de la subrogación, será en todo momento respetadas, así como los incrementos que sobre las mismas pudieran establecerse en próximos convenios o acuerdos municipales.
6. A efectos de promoción, el tiempo de prestación de servicios en la empresa, computarán igual que si se hubiere prestado servicios en el Ayuntamiento de Cartes.
7. El Ayuntamiento de Cartes está obligada a incluir y obligar a aceptar las anteriores cláusulas en el pliego de condiciones que se elabore al efecto.

Sin embargo y como medida de estabilidad en el empleo municipal, los trabajadores afectados, bien por la gestión indirecta de un servicio (externalización de un servicio), bien por su amortización (extinción del servicio) podrán, de manera voluntaria, optar por mantener la relación laboral con el Ayuntamiento de Cartes (con la correspondiente obligación del Ayuntamiento, de mantener tales relaciones laborales), manteniendo el mismo régimen jurídico laboral indefinido, debiendo ser adscritos a un puesto de igual o similar categoría dentro del servicio gestionado directamente, percibiendo las retribuciones básicas propias de su categoría y los complementos salariales o retribuciones complementarias del nuevo puesto de trabajo.

En caso de no existir plazas vacantes de igual o similar categoría y si de inferior categoría e, incluso, grupo profesional, podrán ser adscritos a una de citadas plazas, suscribiéndose la correspondiente novación contractual, para adecuar la categoría y retribuciones básicas y complementarias de la plaza asignada y sin que pueda ser considerada tal novación contractual como modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En caso de existir varias solicitudes para las mismas plazas y como medio de adjudicación de las mismas, previa acreditación del cumplimiento de los requisitos de cobertura de las mismas, se establecerá el orden de prioridad, atendiendo a la mayor categoría profesional, a igual categoría profesional por la mayor antigüedad y, en caso de igual categoría y antigüedad, por sorteo entre los trabajadores solicitantes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. MEJORAS LEGISLATIVAS

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, cuando tengan la consideración de norma básica y, en caso contrario, previa constitución de la comisión negociadora, para modificar el convenio colectivo e introducir las novedades legales.