

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 203

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2023-9063 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso, para el periodo 1 de enero de 2023 hasta el 1 de enero de 2027.*

Código: 39100010142023.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del AYUNTAMIENTO DE HERMANDAD DE CAMPOO DE SUSO, para el periodo 01/01/2023 hasta el 01/01/2027, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 25 de noviembre de 2022, integrada por las personas designadas por el citado Ayuntamiento, en representación de la parte empresarial y la representación sindical, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación y aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en sesiones de 3 de mayo de 2023 y 27 de junio de 2023; 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:

Primero.- 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.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 13 de octubre de 2023.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 203

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE HERMANDAD DE CAMPOO DE SUSO

Cláusula 1. Partes negociadoras y ámbito de aplicación.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo son por un lado el Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso, representado por el Sr. Alcalde, en virtud del artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril de bases de régimen local, y por otro lado, por la representación sindical del personal laboral del Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso (en adelante el personal), en virtud del artículo 35 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El presente acuerdo será de aplicación exclusivamente al personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso.

Cláusula 2. Ámbito territorial funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los empleados laborales del Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso, 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.

El principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Clausula 3. Ámbito temporal.

El presente Acuerdo, con carácter general, surtirá efectos desde el día 01-01-2023 hasta el 01-01-2027, debiendo, en todo caso, adaptarse a la normativa vigente en cada momento, y salvo denuncia previa por alguna de las partes. Podrá ser objeto de prórroga en cuanto a su contenido normativo, siempre que no medie denuncia previa y, en todo aquello que se adapte a la normativa vigente aplicable en cada momento. Al término de la vigencia temporal de este acuerdo y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente de año en año, el contenido normativo del mismo.

Cláusula 4. Condiciones más beneficiosas

La entrada en vigor de este Acuerdo implica la sustitución de las condiciones laborales de prestación de servicio vigentes hasta la fecha de efectos del mismo, por las que se establecen en él, considerando que las modificaciones que en él se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto, como más beneficiosas para los empleados públicos del Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso, quedando, no obstante, subordinados a cualquier disposición de carácter general que sea de aplicación y que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la corporación o por cualquier otra causa.

Clausula 5. Comisión paritaria

Se formará una Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del presente convenio colectivo, de la que formarán parte los representantes sindicales de los trabajadores elegidos en las correspondientes elecciones sindicales, el Sr. alcalde, en su calidad de jefe de Personal, el concejal de Personal, y, en calidad de secretario, el funcionario/a que ostente la secretaría municipal, así como los asesores respectivos de cada parte.

La comisión se reunirá, cuando una de las partes lo solicite, en el plazo de diez días, debiendo incluir en la citación el orden del día. Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de las dos partes.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

pág. 2

CVE-2023-9063

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 203

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Procedimiento de solución de discrepancias en la negociación sobre la inaplicación en el Ayuntamiento, de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T.

De conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio, a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio. Para solventar las mencionadas discrepancias, la comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo las pretensiones se someterán con carácter obligatorio al arbitraje del ORECLA.

Cláusula 6. Organización del trabajo

La facultad de organización del trabajo corresponderá al Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso, en el ejercicio de sus facultades de auto organización, si bien, de todas las decisiones que, en el ejercicio de tal función, adopte, y tengan relación con el régimen de derechos y obligaciones de los Trabajadores, se informará a la Representación 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.

Referente a medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, el Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso regulará en su ámbito de actuación la modalidad de prestación de servicios a distancia denominada teletrabajo según lo dispuesto por la Normativa Estatal de aplicación al personal general de Administración de Estado.

Cláusula 7. Jornada de trabajo y horario

La jornada de trabajo con carácter general será la legalmente establecida para el personal al servicio de las administraciones públicas, 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 necesario la negociación con la representación sindical en los meses de octubre y noviembre de cada año, a fin de que su aplicación pueda ser efectiva desde el 1 de enero del siguiente año.

Durante la jornada de trabajo se dispondrá de una pausa de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción se realizará de la forma que altere lo menos posible el normal funcionamiento de los diferentes servicios. Las jornadas reducidas tendrán derecho a una pausa proporcional.

Por acuerdo entre el Ayuntamiento, los representantes legales y los trabajadores interesados y siempre que la organización del trabajo lo permita, se podrá acordar la flexibilización de entrada y salida del trabajo.

Además, con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar el personal laboral del Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso podrá disponer de una bolsa de horas de hasta un 5 % de la jornada anual de cada empleado o empleada, para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable en un plazo máximo de 3 meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas, debiendo cumplir con el total de la jornada anual correspondiente.

Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese año natural.

pág. 3

CVE-2023-9063

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 203

Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable de los empleados o empleadas públicos.

Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público.

Los calendarios laborales podrán establecer los límites y condiciones de acumulación de estas horas sin alcanzar jornadas completas siempre que sea compatible con la organización del trabajo, así como las adaptaciones que pudieran ser necesarias para las peculiaridades de determinados ámbitos o colectivos.

Para disponer de la bolsa de horas recogidas en esta cláusula los empleados/as municipales deberán haber prestado servicios en plaza o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante dos años ininterrumpidos.

Durante la vigencia del Convenio, los días inhábiles 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 Hermandad de Campoo de Suso.

En el supuesto de que algunos de los dichos días coincidan en sábado o domingo se concederá un día adicional de permiso para su compensación, debiéndose establecer en los calendarios de trabajo criterios rotativos al disfrute de las fiestas.

Además de los anteriores, se reconocen como inhábiles, con carácter retribuido y no recuperable:

- Día 22 de mayo (Santa Rita).
- Día 24 de diciembre (Noche buena).
- Día 31 de diciembre (Noche vieja).

Para el caso en que las fechas indicadas, coincidan dichos días en festivo, domingo o día inhábil a efectos de trabajo, se trasladará al primer día laborable siguiente.

Cláusula 8. Vacaciones anuales

De conformidad con lo previsto en el artículo 50 del EBEP, los empleados laborales tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. El disfrute de dicho permiso anual reglamentario se realizará hasta el 15 de enero del año siguiente. A los efectos anteriores, no se considerarán como días hábiles, los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio 23 días hábiles
- 20 años de servicio 24 días hábiles
- 25 años de servicio 25 días hábiles
- 30 o más años de servicio 26 días hábiles

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. No obstante, a solicitud del trabajador, de dichas vacaciones podrán disfrutarse de forma individual hasta un máximo de cinco días anuales. En el caso que los contratos sean de duración menor a un año, la parte proporcional de días que pueden disfrutarse de forma individual se prorratearán en función de la duración del contrato.

No podrán acumularse los periodos vacacionales con el disfrute de días por asuntos particulares, salvo la licencia por matrimonio.

Los criterios de fijación de las vacaciones se harán por acuerdo entre compañeros de trabajo, y en caso de que se llegue a ningún acuerdo se fijará de forma rotativa (en función de la antigüedad el primer año), respetando siempre las necesidades del servicio.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

pág. 4

CVE-2023-9063

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 203

Cláusula 9. Permisos

El personal laboral tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias, que, en todo caso, estarán sujetos a los cambios normativos que los regulen en cada momento, pudiendo dejar de tener derecho a alguno de ellos o tener derecho a otros distintos, así como sus modificaciones.

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave 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.

Se considera enfermedad grave, a los efectos de este tipo de permiso:

*Las situaciones que den lugar a intervención quirúrgica del familiar, incluida la cirugía ambulatoria y de hospital de día.

*Las situaciones que requieran Ingreso Hospitalario para su tratamiento u hospitalización ambulatoria en domicilio. Se entenderá que se produce ingreso hospitalario cuando conlleve estancia de al menos una noche en el centro hospitalario.

*Las definidas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, así como las incluidas en el Catálogo de enfermedades raras.

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.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave 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 funcionarios, 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, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

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

pág. 5

CVE-2023-9063

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 203

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario 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 personal 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 funcionario 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 personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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. Además de los días de libre disposición establecidos, los empleados laborales 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.

l) Por matrimonio, quince días.

Además de los anteriores, se tendrá derecho a los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos:

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 ininterrumpido. 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.

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.

pág. 6

CVE-2023-9063

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 203

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 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 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 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 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.

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.

pág. 7

CVE-2023-9063

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 203

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

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

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

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: las faltas de asistencia, del personal 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 víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, 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: tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, 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 aquella, 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 menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, 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, adoptante 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.

pág. 8

CVE-2023-9063

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 203

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.

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

Ver anexo I grados de parentesco.

Cláusula 10. Licencias

El personal laboral del Ayuntamiento de la Hermandad de Campoo de Suso tendrá derecho a las mismas licencias que se prevén para el personal funcionario en su normativa específica.

Cláusula 11. Excedencias

Las excedencias y demás situaciones administrativas de los empleados vinculados al presente convenio, se registrarán por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa que se dicte en desarrollo del mismo.

Cláusula 12. Clasificación profesional

Los cuerpos y escalas del personal laboral del Ayuntamiento de la Hermandad de Campoo de Suso se clasificarán, de acuerdo con el grado de especialización exigido y la titulación requerida para el ingreso a las correspondientes plazas.

Con la finalidad de establecer una equiparación a la clasificación otorgada para el personal funcionario en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se incardinará al personal del Ayuntamiento atendiendo a su grupo de cotización a la Seguridad Social, en uno de los siguientes Grupos Profesionales, equivalentes al grupo o subgrupo funcional que se detalla a continuación:

Grupo/subgrupo	Grupo profesional personal laboral	Grupo Cotización
A1	1	1
A2/B	2	2
C1	3	3, 4 y 5
C2	4	6, 7 y 8
E/Agrupaciones Profesionales	5	9, 10 y 11

Cláusula 13. Formación profesional

El Ayuntamiento de Campoo de Suso reconoce el derecho de sus empleados a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral. A tales efectos se compromete a garantizar la misma dentro de sus posibilidades presupuestarias, organizando cursos de formación propia y facilitando tanto los cambios de servicio como la dispensa del tiempo efectivo de trabajo cuando coincidan los cursos de formación con la jornada laboral y por las características de estos tengan que realizarse en centros oficiales o colaboradores de formación del personal de las

Administraciones Públicas (CEARC, Federación de Municipios, Sindicatos, etc.), posibilitando todos los medios para que esta formación sea permanente y eficaz.

El Ayuntamiento podrá establecer la necesidad de que los empleados acudan a cursos de formación que traten sobre materias relacionadas con las funciones del puesto de trabajo, siempre que tales cursos se realicen en centros oficiales de formación o centros colaboradores

pág. 9

de la Administración y que tengan lugar dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Cláusula 14. Movilidad funcional

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del empleado y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. La movilidad funcional será informada siempre a la representación de los empleados laborales. Si como consecuencia de la encomienda de funciones por el superior jerárquico, se realicen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas.

Cláusula 15. Oferta de empleo público

El Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso promoverá anualmente la negociación de una Oferta de Empleo Público con los puestos y plazas vacantes de la plantilla del personal laboral, todo ello de conformidad con lo que establezca la LPGE en cuanto a la tasa de reposición de efectivos y selección de nuevo personal. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, dentro del artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en el Ayuntamiento.

Cláusula 16. Reingreso de excedentes

Los plazos, procedimientos y condiciones para solicitar el reingreso al servicio activo, con respeto al derecho a la reserva del puesto de trabajo en los casos en que proceda, serán los regulados, conforme al Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

Cláusula 17. Concurso de traslados

Con el fin de facilitar la movilidad funcional, cuando se produzcan vacantes bien por ejecución de oferta pública de empleo o por jubilación, excedencias, etc., antes de hacer la recolocación o asignación del nuevo personal, se procederá a la realización de un concurso de traslados dentro de la categoría del cuerpo donde se vayan a producir las recolocaciones o asignaciones.

Cláusula 18. Promoción interna

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Los empleados deberán poseer los requisitos exigidos para el ascenso en el grupo de clasificación profesional, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el mismo, y superar las correspondientes pruebas selectivas.

Cláusula 19. Órganos de selección y sistemas selectivos

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 203

ésta en representación o por cuenta de nadie. Los sistemas selectivos del personal laboral serán los de oposición y concurso oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público. Todas las bases y los programas de oposición, serán objeto de negociación con la Representación Sindical.

Cláusula 20. Estructura retributiva

La estructura retributiva del presente Convenio se aplica al personal laboral del Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso y se fundamenta, como se detalla a continuación, en la percepción de un salario base y complementos salariales.

Los complementos salariales retribuirán el desempeño de la actividad realizada en un puesto de trabajo.

Sobre este fundamento, los conceptos retributivos se estructurarán sobre la distinción de conceptos estructurales y no estructurales. Tienen la consideración de conceptos estructurales:

- El salario Base legal, las Pagas Extraordinarias y la Antigüedad.
 - 1.- Salario Base. - Es la retribución mensual que se asegura a cada trabajador por la realización de la jornada normal de trabajo y los periodos de descanso computables como trabajo.
 - 2.- Pagas Extraordinarias. - Las pagas extraordinarias están afectadas al salario base más antigüedad, serán dos al año y se devengarán en los meses de junio y diciembre. Cuando el tiempo de servicios prestados fuere inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestados.
 - 3.- Antigüedad. - El módulo temporal para el abono de la antigüedad será el trienio y coincidirá en cuantía y fundamentación con la misma establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente asignada al personal funcionario. A tales efectos será de aplicación al personal laboral municipal la regulación contenida en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública. Se comenzará a percibir desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

A efectos orientativos, se incluye como Anexo II al presente Convenio las cuantías correspondientes en concepto de trienios al ejercicio 2022.

Los conceptos no estructurales (acordados mensualmente por Decreto de Alcaldía) son el resto de los establecidos y tendrán el carácter de no consolidables dejando de percibirse cuando se abandone el puesto de trabajo por el desempeño del cual se venía percibiendo o por determinación del Decreto. Dentro de los mismos se encuadran:

- Plus Disponibilidad. - Aquellos puestos de trabajo que por sus características y responsabilidad exijan una localización permanente, recibirán una compensación económica mensual a tal efecto.
- Retribución del trabajo nocturno (plus de nocturnidad). Las horas de trabajo realizadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se abonarán conforme a este plus.

La cuantificación económica de cada uno de los complementos definidos con anterioridad se contempla en la tabla recogida en el Anexo III.

Cláusula 21.- Prestación económica por incapacidad temporal

El personal laboral municipal percibirá la prestación económica al 100% desde el primer día por Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y/o accidente de trabajo.

pág. 11

CVE-2023-9063

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 203

Cláusula 22. Trabajos extraordinarios

Con objeto de fomentar una política solidaria, que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales. Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas Extraordinarias de obligado cumplimiento:

Las que vengan exigidas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes. Cada hora de trabajo comprendida en este apartado que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, se abonará con un incremento del 75% sobre el salario - hora.

Cada hora extraordinaria realizada en día de descanso semanal, domingo o festivo, se incrementará en un 125%. La realización de horas extraordinarias conforme establece el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente y en ningún caso podrán superar las 80 horas al año, conforme establece el Art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Horas Extraordinarias de libre aceptación:

Tendrán esa consideración las horas extraordinarias exigidas por ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter excepcional que no estén tipificada en el apartado anterior y cuya realización será voluntaria.

La realización de horas extraordinarias de libre aceptación, no tendrán como contraprestación preferente el pago, y serán compensadas con días libres a disfrutar, y solamente en casos excepcionales como nevadas o fiesta del ayuntamiento, serán compensadas económicamente.

La compensación económica quedará debidamente justificada en base al volumen de trabajo que se dedica a estos eventos. En lo que se refiere a la compensación con días libres, será a razón de:

Una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria (en día laborable, no de descanso semanal).

Dos horas y quince minutos por cada hora extraordinaria festiva o nocturna.

Los partes de horas extraordinarias deberán ser autorizados por el concejal delegado del Área, y aprobados por la Alcaldía, ya sea en compensación por días libres o excepcionalmente, según lo estipulado anteriormente, de forma económica.

En el caso de realizarse horas extraordinarias, y siempre que exista la posibilidad de hacerlo, se deberá fichar en los controles de entradas/salidas correspondientes.

La realización de las horas extraordinarias 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.

Cláusula 23. Anticipos personales reintegrables

El Excmo. Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso, concederá, a los empleados/as municipales que lo soliciten, anticipos reintegrables de hasta 3 mensualidades, de salario y complementos salariales, con un tope máximo de dos mil euros, siempre que exista consignación presupuestaria.

Los plazos de devolución serán los siguientes:

1 y 2 mensualidades..... 12 meses.
3 mensualidades..... 18 meses.

Se establece un plazo de un año, contado a partir de la terminación de la devolución de un anticipo, de carencia o espera para poder solicitar otro, salvo casos excepcionales.

Para ser beneficiario de las ayudas recogidas en esta cláusula los empleados/as municipales deberán haber prestado servicios en plaza o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante dos años ininterrumpidos con antelación a la fecha de solicitud de la ayuda.

pág. 12

CVE-2023-9063

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 203

Cláusula 24.- Ayuda económica carácter sanitario

1º Se consignará en el Presupuesto Municipal anual del Ayuntamiento una cantidad de 400 € para cada empleado/a municipal que lo solicite, destinada a cubrir prestaciones extraordinarias por enfermedad abonadas por el trabajador siempre y cuando estas sean justificadas mediante factura al efecto y que no sean cubiertas por el Sistema de Prestaciones del Servicio Cántabro de Salud (SCS).

Se entenderán comprendidas, la adquisición de gafas y lentillas, audífonos, así como los tratamientos odontológicos.

2º A tales efectos el Ayuntamiento pagará un 80% de las facturas que se presenten, siempre y cuando deriven de la prescripción facultativa correspondiente, hasta el límite anual por empleado de 400 €.

3º Para ser beneficiario de las ayudas recogidas en esta cláusula los empleados/as municipales deberán haber prestado servicios en plaza o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante dos años ininterrumpidos con antelación a la fecha de solicitud de la ayuda.

Cláusula 25. Ayuda de estudios

El Excmo. Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso, concederá, a los empleado/a municipal que lo solicite, en concepto de becas de estudios, para estudios cursados por ellos o por sus descendientes, siempre que se traten de estudios impartidos por Centros Oficiales, con un máximo de 400 euros anuales por unidad familiar, a razón de 200 euros por estudiante. Procedimiento para su concesión se ajustará a lo siguiente:

- Las solicitudes se presentarán antes del 31 de octubre
- El pago se efectuará en el primer Trimestre
- Siempre se justificará el gasto con factura, carta de pago y certificado de matriculación.

*Se establecen las siguientes ayudas económicas en concepto de Becas de Estudio:

a) Guarderías:	100
euros/curso	
b) Educación Infantil/Primaria-ESO:	150
euros/curso	
c) Educación Secundaria/Bachillerato/Formación Profesional Equivalente/Estudios universitarios (Grados y Masters)/Estudios de Idiomas (impartidos en Escuelas Oficiales de Idiomas):	200 euros/curso

Para ser beneficiario de las ayudas recogidas en esta cláusula los empleados/as municipales deberán haber prestado servicios en plaza o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante dos años ininterrumpidos con antelación a la fecha de solicitud de la ayuda.

Cláusula 26. Jubilaciones

Las jubilaciones y demás derechos pasivos del personal laboral se regularán por lo dispuesto en la correspondiente normativa de Seguridad Social. En materia de jubilación parcial del personal laboral se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Cláusula 27. Seguro de accidente

El Ayuntamiento se compromete a contratar una póliza de seguro de vida y accidentes, siempre y cuando lo permitan los presupuestos anuales municipales, para sus empleados/as municipales que presten servicios en plaza o puesto de trabajo de la plantilla municipal, por los conceptos de: Fallecimiento, Invalidez, Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo e Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.

Cláusula 28. Prevención de riesgos laborales, delegados de prevención.

El Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso, garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 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

pág. 13

CVE-2023-9063

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 203

derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Los delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo según establece el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Cláusula 29. Vestuario

La Corporación garantizará a los empleados laborales de oficios, la entrega de uniformes, ropa y calzado de trabajo, así como los elementos de seguridad y equipos de seguridad individual que precisen para realizar su trabajo.

Cláusula 30. Consulta médica

Cuando el personal laboral afectado por este convenio, tenga necesidad de asistir a consulta médica en horas laborales, deberá informar al superior responsable de su servicio con carácter previo a la ausencia, y la posterior justificación de la misma, presentando al efecto el resguardo o documento expedido por el centro sanitario, que acredite la fecha y hora señalada para consulta, así como la hora de su finalización. Se entenderá justificada la ausencia por asistencia a consulta médica, únicamente por el tiempo indispensable, siendo a cargo del Ayuntamiento el tiempo utilizado para la citada consulta médica

Cláusula 31. Protección a la maternidad

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ocupar durante la gestación, un puesto de trabajo o turno distinto al suyo o adaptado, si este, por prescripción facultativa resultase nocivo para su salud o la del feto. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación de su categoría ni merma de sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio de puesto de trabajo se procederá a su reincorporación en su destino original. Se posibilitará el cambio de puesto de trabajo durante la gestación, así como permisos retribuidos necesarios para preparación al parto. Igualmente, se reservará el puesto de trabajo, durante el plazo máximo de tres años en las excedencias para el cuidado de los hijos.

Cláusula 32. Medidas preventivas

Se realizará un reconocimiento médico anual, según proceda, a los empleados laborales del Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso. A fin de formular la política del Ayuntamiento en materia de prevención, deberán cumplirse las normativas y leyes sobre seguridad e higiene vigentes tanto en España como en la Comunidad Europea. La prevención se llevará a cabo partiendo de la integración de la acción preventiva en toda la actividad del Ayuntamiento, y por parte de todo el personal. Es decir, mediante la asunción de la labor de prevención por todos y cada uno de los trabajadores, constituyendo una obligación propia de cada uno de ellos, que ha de acometer con el mismo sentido profesional con que efectúa el resto de las funciones asignadas al puesto de trabajo, y que es inherente al mismo. La acción preventiva se planificará en base a la eliminación de los riesgos en lo posible y a la evaluación y tratamiento de los riesgos que no se puedan evitar, incluso en lo que se refiere a la elección de los equipos de trabajo, y el acondicionamiento de los lugares donde deba desarrollarse el mismo.

Se iniciarán las acciones preventivas encaminadas a:

- * Eliminar y controlar los riesgos en origen.
- * Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo y los métodos del mismo.
- * Cuando la eliminación del riesgo en su origen no sea posible, se adoptarán medidas que antepongan la protección colectiva a individual.

El Ayuntamiento se atendrá a las normas que en cada momento regulen esta materia, en el sentido siempre de conseguir el mayor perfeccionamiento posible en los métodos de seguridad, que eviten los riesgos propios del trabajo y garantice en la medida de lo posible la salud física y mental de sus trabajadores/as.

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 203

Cláusula 33.- Derechos sindicales

Los Sindicatos que reúnan las condiciones establecidas en el Título III, Artículo 6 y 7 de la Ley de Libertad Sindical, tendrán garantizados el derecho de acción y representación establecida en la misma. Para todo lo relacionado con derechos y deberes sindicales, representación, derechos de reunión, información y huelga se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aprobadas y ratificadas por el Gobierno Español, salvo determinaciones que se especifiquen en otros apartados del presente acuerdo. Los Representantes de los Trabajadores deberán ser informados previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves.

Cláusula 34. Garantías sindicales

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las garantías recogidas en el artículo 68 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 las recogidas en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Cláusula 35. Derecho a la huelga, derecho de reunión

La Corporación reconocerá el derecho de huelga y de reunión de todo el personal laboral en los términos previstos en la Constitución y el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

Cláusula 36. Faltas y sanciones

El personal laboral del Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso quedará sujeto al régimen disciplinario establecido en la Ley del EBEP y en las normas que la Ley de Función Pública de Cantabria que se dicten en desarrollo de la misma.

Disposición transitoria primera

No obstante, lo dispuesto en el apartado 3 de la cláusula 20, relativo al abono de la antigüedad, atendiendo a las circunstancias extraordinarias derivadas de la pandemia sanitaria por covid-19, que han implicado la suspensión de plazos administrativos y la demora en la negociación del presente convenio, mediante acuerdo de la respectiva Mesa General, el Ayuntamiento de la Hermandad de Campoo de Suso, reconocerá y abonará un año de antigüedad con efectos retroactivos a 1 de enero de 2022.

Disposición transitoria segunda

Las mejoras contempladas en el presente Convenio respecto al régimen precedente, serán de igual aplicación al personal funcionario hasta la aprobación de su respectivo acuerdo de funcionarios.

Anexo I

Grados de consanguinidad y afinidad

	Titular/Cónyuge			
1º Grado	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/Nuera
2º Grado	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
3º Grado	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
4º Grado	Primos			

LUNES, 23 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 203

Anexo II

Grupo/Subgrupo EBEP	Trienios euros
A1	29,43
A2	28,35
B	29,50
C1	25,41
C2	19,83
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	15,08

Anexo III

Complementos	Cuantía/mes (euros)
Plus Disponibilidad	221
C. Retribución del Trabajo Nocturno	82,40

(*) En función de las distintas categorías

.....