

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.3.OTROS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-3204 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo para el periodo 2020-2022.*

Código 39002232011996.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, para el periodo 2020-2022, suscrito el 4 de noviembre de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por el Ayuntamiento en su representación y el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, siendo posteriormente aprobado por el Pleno en sesión ordinaria celebrada el 26 de noviembre de 2020; 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 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

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, 9 de abril de 2021.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.



CONVENIO

PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE MEDIO CUDEYO

2020 - 2022

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



ÍNDICE

CAPÍTULO 1.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
ARTÍCULO 1.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
ARTÍCULO 2.	ÁMBITO TEMPORAL	4
ARTÍCULO 3.	INDIVISIBILIDAD DEL ACUERDO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.....	4
ARTÍCULO 4.	COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN CONFLICTOS	4
ARTÍCULO 5.	NORMAS MÁS FAVORABLES.....	5
CAPÍTULO 2.	INGRESOS, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	5
ARTÍCULO 6.	OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL PERSONAL LABORAL Y CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO	5
ARTÍCULO 7.	PROVISIÓN DE VACANTES, MOVILIDAD Y PROMOCIÓN INTERNA	6
ARTÍCULO 8.	TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR	6
CAPÍTULO 3.	RETRIBUCIONES ECONÓMICAS	7
ARTÍCULO 9.	PAGAS EXTRAORDINARIAS	7
ARTÍCULO 10.	ANTIGÜEDAD.....	7
ARTÍCULO 11.	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.....	7
ARTÍCULO 12.	INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.....	7
ARTÍCULO 13.	GARANTÍA DEL SALARIO EN INCAPACIDAD TEMPORAL.....	7
ARTÍCULO 14.	USO DE VEHÍCULO PARTICULAR.....	7
ARTÍCULO 15.	VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	8
CAPÍTULO 4.	JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO	8
ARTÍCULO 16.	JORNADA DE TRABAJO	8
ARTÍCULO 17.	SERVICIOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS	8
ARTÍCULO 18.	TIEMPO DE ASEO	9
ARTÍCULO 19.	DÍAS FESTIVOS	9
ARTÍCULO 20.	VACACIONES ANUALES.....	9
ARTÍCULO 21.	INTERRUPCIÓN DE VACACIONES POR I.T.	10
ARTÍCULO 22.	TELETRABAJO.....	10
CAPÍTULO 5.	LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS	11
ARTÍCULO 23.	PERMISOS Y LICENCIAS	11
ARTÍCULO 24.	EXCEDENCIAS.....	15
CAPÍTULO 6.	ASPECTOS SOCIALES	16
ARTÍCULO 25.	PREMIOS DE NUPCIALIDAD, NATALIDAD Y ESTUDIOS	16

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



**AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO**

ARTÍCULO 26.	AYUDAS PARA HIJOS DISCAPACITADOS	17
ARTÍCULO 27.	FORMACIÓN PROFESIONAL.....	17
ARTÍCULO 28.	SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y AYUDAS SOCIALES.....	18
ARTÍCULO 29.	SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE	18
ARTÍCULO 30.	JUBILACIONES.....	19
ARTÍCULO 31.	ANTICIPO DE HABERES	19
CAPÍTULO 7.	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	20
ARTÍCULO 32.	NORMATIVA APLICABLE	20
ARTÍCULO 33.	COMPETENCIAS.....	21
ARTÍCULO 34.	MEDIDAS PREVENTIVAS	21
ARTÍCULO 35.	DEFENSA JURÍDICA	22
ARTÍCULO 36.	VESTUARIO	22
CAPÍTULO 8.	DERECHOS SINDICALES	23
ARTÍCULO 37.	DERECHOS SINDICALES Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	23
ARTÍCULO 38.	ASAMBLEAS	23
ARTICULO 39	RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	23
ARTICULO 40	SANCIONES.....	25



CAPÍTULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de todos los trabajadores laborales que presta servicios para el Ayuntamiento de Medio Cudeyo.

A los trabajadores contratados por la corporación que no tengan un año consecutivo de antigüedad de prestación de servicios para el Ayuntamiento, no les será de aplicación los artículos 26 y 29 del actual convenio.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL / DENUNCIA Y PRÓRROGA DE CONVENIO.

a) **Ámbito temporal:**

El presente convenio, con carácter general, surtirá efecto desde el día 1 de Enero del 2020 hasta el 31 de Diciembre del 2022.

b) **Denuncia y Prórroga de Convenio:**

Este convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes con una antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Al término de la vigencia temporal de este acuerdo y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

ARTÍCULO 3. INDIVISIBILIDAD DEL ACUERDO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

El presente acuerdo tiene carácter indivisible a todos los efectos, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado y anexos desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad. No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción contencioso-administrativa o Jurisdicción Social, en el ejercicio de sus facultades, dejará sin efecto o modificará alguna de sus estipulaciones, deberá adaptarse al mismo, facultándose para ello a la Mesa General de Negociación.

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 trabajadores laborales del Ayuntamiento de Medio Cudeyo.

ARTÍCULO 4. COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

4.1. Las partes negociadoras del presente acuerdo son por un lado, el Ayuntamiento de Medio Cudeyo, representado por el Sr. Alcalde y el Concejal de Personal, en virtud del artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril de Bases de Régimen Local, y por otro lado, los miembros del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Medio Cudeyo.

Ambas partes negociadoras acuerdan constituir una Comisión mixta de seguimiento e interpretación del acuerdo, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este acuerdo.

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



La Comisión mixta estará formada por tres miembros de la corporación y tres representantes del personal laboral, designados por los representantes del Comité de Empresa firmantes del convenio. Actuará como secretario el de la mesa de negociación, o el que designen de mutuo acuerdo.

Cada una de las partes podrá nombrar un asesor que asistirá a las reuniones, con voz, pero sin voto.

Los acuerdos que se adopten por la Comisión mixta, tendrán carácter vinculante para las dos partes, siendo necesario para adoptar los mismos los votos favorables de la mitad más uno.

De mutuo acuerdo, podrá nombrarse un mediador o mediadores, o acudir al sistema de arbitraje, cuando no resulte posible llegar a un acuerdo en la negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los acuerdos.

4.2. Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente acuerdo, se creará una comisión paritaria entre los participantes de la negociación del mismo para el seguimiento del convenio colectivo del personal laboral. La comisión estará formada por un representante de cada sindicato o agrupación representado en el Comité de Empresa y un representante de la corporación. Podrán asistir a la misma los asesores respectivos de cada parte.

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

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

Son funciones de la comisión de seguimiento:

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

4.3. De acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de 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.

ARTÍCULO 5. NORMAS MÁS FAVORABLES

En caso de concurrencia de normas, se estará siempre a la más favorable para el trabajador, aplicándola en su totalidad. Cualquier condición que vinieran disfrutando los trabajadores y que no haya sido expresamente anulada, se mantendrá en su totalidad.

CAPÍTULO 2. INGRESOS, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 6. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL PERSONAL LABORAL Y CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO

El Ayuntamiento, una vez realizado el Estudio Organizativo y junto con la implantación del mismo, promoverá la negociación con el comité de empresa de una Oferta Pública de Empleo,

Página 5 | 26

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



**AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO**

con los puestos y plazas vacantes que se acuerden, así como la relación de puestos de trabajo desempeñados por personal laboral que hayan de ser funcionarizados.

Así mismo se negociarán los puestos de trabajo que deban pasar a integrarse dentro de la plantilla fija del personal a través de los procesos de consolidación de empleo. La cobertura de los puestos declarados consolidables, se llevará a efecto por el sistema de concurso-oposición, asignando como merito preferente de valoración el desempeño del puesto desarrollado.

A tales efectos, se negociarán los requisitos y condiciones específicas que deban contemplar las Bases de las pruebas selectivas, así como los programas de oposición.

ARTÍCULO 7. PROVISIÓN DE VACANTES, MOVILIDAD Y PROMOCIÓN INTERNA

Se establecerá con carácter general, la posibilidad de movilidad interna del personal municipal, mediante el sistema de provisión de puestos, al que puedan optar voluntariamente todos aquellos trabajadores que lo deseen, siempre que reúnan los requisitos exigidos al efecto.

Se determinará con carácter preferente, como forma de cobertura de plazas el sistema de promoción interna, antes de su cobertura libre.

La provisión de vacantes, promoción interna y cambios de puestos de trabajo se ajustarán a las normas legales y reglamentarias que le son de aplicación. No obstante, con la Relación de Puestos de Trabajo que deba realizarse en aplicación del presente Convenio, se determinará la normativa o régimen específico que regule para el personal laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, el sistema de provisión de vacantes, promoción interna y cambio de puestos de trabajo. Dicha normativa o régimen, pasará a formar parte del presente Convenio, de forma automática, a partir de su aprobación mediante el procedimiento reglamentario, y figurando como anexo al mismo.

ARTÍCULO 8. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Los empleados/as laborales que desempeñen en virtud de nombramiento funciones de superior categoría con carácter accidental, percibirán la diferencia de las retribuciones complementarias entre su puesto y el que desempeñe. El desempeño será voluntario. Será forzoso cuando concurren circunstancias de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia al interesado.

En la elección del empleado que realice trabajos de superior categoría el Ayuntamiento de Medio Cudeyo deberá tener en cuenta la jerarquía, la antigüedad y los méritos teniendo en cuenta los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

Si por motivos excepcionales, y siempre que se atienda a las necesidades del servicio, si un empleado laboral es destinado a un puesto de nivel inferior al de su puesto de trabajo habitual, mantendrá las retribuciones íntegras, tanto básicas como complementarias, que percibía en su puesto de origen.



CAPÍTULO 3. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 9. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias del personal laboral en activo, al que resulte de aplicación el presente Convenio, tendrán un importe, cada una de ellas, equivalente a una mensualidad de sueldo, complemento salarial (complemento específico más de destino) y antigüedad.

Se abonarán DOS (2) PAGAS, una antes del 30 de Junio y otras antes del 20 de diciembre.

ARTÍCULO 10. ANTIGÜEDAD

El módulo temporal para el abono de la antigüedad será el bienio los cuatro primeros años, y el quinquenio a partir del cuarto año.

Todos los bienios y quinquenios que se consoliden en el año serán abonados de la siguiente manera:

BIENIO 21,95 €

QUINQUENIO 30,27 €

La cantidad que por antigüedad se cobraba a 01/01/1996 se entenderá consolidada.

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.

ARTÍCULO 11. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores laborales que cumplan **25 años al servicio** de este Ayuntamiento recibirán una gratificación de permanencia en la Empresa de **una mensualidad** de sueldo base y antigüedad y demás conceptos retributivos. Esta gratificación se entiende que será por una sola vez.

ARTÍCULO 12. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

El personal laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo tendrán derecho en el ejercicio de sus funciones y cometidos, a las indemnizaciones legal y reglamentariamente establecidas (R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio).

ARTÍCULO 13. GARANTÍA DEL SALARIO EN INCAPACIDAD TEMPORAL

De acuerdo con la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado y con el fin de la no intromisión en la intimidad de las personas se establece que para todas las incapacidades temporales, ya sean derivadas de contingencias comunes o de contingencias profesionales, se establezca un complemento retributivo desde el **primer día**, que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social o de sus regímenes especiales de funcionarios públicos, civiles y militares, alcance hasta el **cien por cien** de sus retribuciones fijas previas al inicio de la incapacidad temporal.

Para el pago de dicho complemento el trabajador deberá reunir los requisitos que marca la Seguridad Social para el cobro de la prestación, incluido el periodo de carencia de 180 días cotizados en los últimos 5 años.

ARTÍCULO 14. USO DE VEHÍCULO PARTICULAR

La indemnización a percibir por el personal como gasto de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicio, previamente ordenada por escrito por el Alcalde o Concejal delegado,



se devengará conforme a lo que sigue, y en todo caso, de acuerdo con las cuantías previstas en la legislación del Estado (Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, modificado por Orden EHA/3770/2005, de 1 de diciembre, por la que se revisa el importe de la indemnización por uso de vehículo particular o normativa que, en cada momento, resulte de aplicación).

Las indemnizaciones anteriormente referidas se abonarán desde el Kilómetro 0 (cero), desde la salida, sin que se deduzcan los dos primeros Kilómetros.

ARTÍCULO 15. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El Ayuntamiento de Medio Cudeyo, ante la creación nuevos servicios que supone nuevas actuaciones administrativas y de toda índole y un aumento de la carga de trabajo de la mayoría de servicios realizará una valoración de puestos de trabajo.

CAPÍTULO 4. JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 16. JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral será de 35 horas semanales, siempre que se cumpla la normativa vigente. Cuando la duración de la jornada diaria exceda de 6 horas, se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de 30 minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación del servicio.

El horario normal de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo (que se aplicará siempre que por necesidades del servicio no se precise otro) será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Del 1 al 15 de agosto la jornada laboral se reducirá en 1 hora. Para compensar dicha reducción se aumentará la jornada laboral 10 minutos diarios en el periodo comprendido entre octubre y junio a elección del trabajador hasta completar el tiempo total de reducción. También el trabajador podrá elegir entre la reducción horaria para este periodo o disfrutarla en dos días de asuntos propios.

ARTÍCULO 17. SERVICIOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Con objeto de favorecer la creación de empleo, se reducirá al mínimo posible la realización de horas extraordinarias. En todo caso, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Los servicios extraordinarios que se realicen, tendrán que estar previamente autorizados por el responsable del servicio.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias, cuando por necesidades del servicio plenamente justificadas proceda su realización, será de carácter voluntario para el/la empleado/a municipal.

No obstante, no tendrán carácter voluntario las horas extraordinarias que vengan exigidas por siniestros, daños extraordinarios y urgentes, y cuando concurren circunstancias excepcionales o de obligado cumplimiento.

La realización de horas extraordinarias tendrá como contraprestación, a opción del trabajador, el pago o la compensación en tiempo de descanso, de acuerdo con las siguientes normas:

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



Hora Extraordinaria	Horas	Compensación
Normal	7:00 y las 21:00	1,5 valor por hora personal
Nocturna o Festiva	21:00 a las 7:00	2,5 valor por hora personal

El valor hora personal será aquel que se obtiene dividiendo el sueldo bruto anual del trabajador por el número de horas anuales.

El Ayuntamiento remitirá mensualmente a la representación sindical una relación de las horas extraordinarias del personal laboral y los nombres de quienes las realizaron, tratando, mediante acción conjunta, que la realización de las horas extras se establezca rotativamente entre todos los empleados del servicio.

El Ayuntamiento de Medio Cudeyo se compromete a abonar los servicios y horas extraordinarias dentro de la nómina del mes siguiente a la realización de los mismos.

ARTÍCULO 18. TIEMPO DE ASEO

Los trabajadores que utilicen productos químicos, tóxicos, etc. tendrán derecho al tiempo necesario, computable como trabajo efectivo, para la eliminación de dichos productos.

ARTÍCULO 19. DÍAS FESTIVOS

En los calendarios de trabajo se determinarán los días festivos, atendiendo a los siguientes criterios:

En el calendario general se reconocen como días festivos, retribuidos y no recuperables, los señalados en las diferentes normas que se aprueben con carácter nacional y regional para los diferentes años a que extiende su vigencia el presente Convenio, así como las que con carácter de retribuido y no recuperables se aprueben para cada año por el Pleno de la Corporación con carácter de fiestas locales para el Ayuntamiento de Medio Cudeyo.

Además de los anteriores, se reconocen con carácter retribuido y no recuperable, las siguientes:

Día 22 de mayo (Festividad de Santa Rita).

Día 24 de diciembre (Nochebuena).

Día 31 de diciembre (Nochevieja).

Para los festivos laborales de ámbito estatal, regional o local que caigan en sábado, se reconocerá dicho caso, de conformidad con lo que establezca la normativa vigente en materia de regulación de la jornada de los empleados públicos.

ARTÍCULO 20. VACACIONES ANUALES

El personal laboral tendrá derecho a disfrutar, como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor, considerándose como tiempo de trabajo efectivo a estos efectos el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuese su causa.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores, se procurará facilitar que el disfrute de las vacaciones de aquellos que tengan hijos en edad escolar sea coincidente con el periodo de vacaciones escolares de los mismos. Con esta misma finalidad se procurará facilitar la coincidencia en el disfrute de las vacaciones cuando ambas cónyuges o parejas de hecho trabajen.

Los trabajadores que hayan cumplido 15 años de servicio tendrán 1 día más adicional de vacaciones.

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



Los trabajadores que hayan cumplido 20 años de servicio tendrán 2 días más adicionales de vacaciones.

Los trabajadores que hayan cumplido 25 años de servicio tendrán 3 días más adicionales de vacaciones.

Los trabajadores que hayan cumplido 30 años de servicio tendrán 4 días más adicionales de vacaciones.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

De forma obligatoria se disfrutarán las vacaciones dentro del año natural y hasta el 30 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, 5 de esos días se podrán coger de forma individual, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Corporación, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Los días computan solo el periodo comprendido entre los días solicitados ambos inclusive.

Los criterios de fijación de las vacaciones y permisos se harán a elección del trabajador, de forma rotativa o por acuerdo entre compañeros, manteniendo el correcto funcionamiento del servicio (como mínimo un trabajador de servicio). Si por circunstancias personales imprevistas, algún trabajador tuviera la necesidad de solicitar alguna modificación del calendario de vacaciones, podrá solicitar autorización para efectuar dicha modificación por escrito dirigido al concejal de área que informará, debiéndose acreditar en todo caso que no se altera el normal funcionamiento del servicio (como mínimo un trabajador de servicio).

ARTÍCULO 21. INTERRUPCIÓN DE VACACIONES POR I.T.

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, coincida en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la Lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de Lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior 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.

ARTÍCULO 22. TELETRABAJO

1.- Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2.- La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3.-El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4.- La Administración proporcionará y mantendrá, a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5.- El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.

CAPÍTULO 5. LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 23. PERMISOS Y LICENCIAS

Los trabajadores previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, tendrán derecho a ausentarse del trabajo manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retribuidos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.- Por enfermedad: Según dispone la legislación vigente.

2.- Por matrimonio: 15 días.

3.-a) Por el nacimiento de un hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización, incluida la cirugía mayor ambulatoria y de hospital de día, del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización, incluida la cirugía mayor ambulatoria y de hospital de día, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

En el supuesto de fallecimiento, los días que correspondan se utilizarán de forma consecutiva.

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.

La distribución de los grados de consanguinidad o afinidad para los apartados anteriores será el siguiente:

TITULAR/CÓNYUGE

1er grado PADRES - SUEGROS - HIJOS - YERNO/NUERA

2º grado ABUELOS- HERMANOS- CUÑADOS - NIETOS

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



- 4.- Por traslado de domicilio o por cambio de residencia, un día hábil dentro de la misma localidad, y dos días hábiles si es fuera.
- 5.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- 6.- Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.
- 7.- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para las trabajadoras embarazadas.
- 8.- Por lactancia de un hijo menor de 12 meses se tendrá 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente el progenitor/progenitora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- 9.- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador 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.
- 10.- Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de 12 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 trabajador 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.

La concreción horaria de la reducción es a elección del trabajador pudiendo acumularlo en jornadas completas.
- 11.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar, el trabajador 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.
- 12.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a tutorías escolares de hijos o hijas, de acogidos o acogidas, acompañamiento de parientes con discapacidad hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la realización de trámites puntuales por razón de su

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



estado o edad, o cualquier trámite obligado ante organismos oficiales y acompañamiento a hijos menores a asistencia médica.

13.- Por asuntos particulares: 6 días al año. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia.

14.- Permiso por asuntos particulares por antigüedad. Se establece hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

15.- Podrán concederse licencias para asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

16.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) 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 de segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que 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 esta 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 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.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento, sindicatos o cualquier otra administración pública.

b) 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.

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



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 el Ayuntamiento, sindicatos o cualquier otra administración pública.

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 la comunidad autónoma, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo:

En el año 2020 este permiso tendrá una duración de 12 semanas y a partir del 1 de enero de 2021 se incrementará a 16 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, y dentro de los plazos previstos en la ley.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b). 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 trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, 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 trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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.

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: 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 las trabajadoras 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 la administración pública competente.

ARTÍCULO 24. EXCEDENCIAS

1. La excedencia del personal laboral podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.

2. Los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Medio Cudeyo con al menos una antigüedad de un año, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado laboral si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia trabajador

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.



Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAPÍTULO 6. ASPECTOS SOCIALES

ARTÍCULO 25. PREMIOS DE NUPCIALIDAD, NATALIDAD Y ESTUDIOS

Las cantidades serán las siguientes:

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



- a) Nupcial: Cada trabajador percibirá no menos de 135,52 euros.
- b) Natalidad: Cada trabajador percibirá no menos de 135,52 euros por cada hijo nacido o adoptado.
- c) Estudios:
 - Infantil (de 0 a 6 años) y Primaria (de 6 años a 13 años): 114,675 euros por cada hijo.
 - ESO y Bachiller: 151,166 euros por trabajador, hijo y cónyuge.
 - Módulos y Universidad: 187,647 euros por trabajador, hijo y cónyuge.
 - Estudios en la Escuela Oficial de Idiomas 180 € por trabajador.
 - Solo se podrá disfrutar una de las ayudas por parte del trabajador o del beneficiario.

Para el resto de años mientras no se logre un nuevo acuerdo expreso las citadas cantidades se incrementarán por el Ayuntamiento de Medio Cudeyo en los IPC de los sucesivos años.

Cuando la legislación lo permita, las cantidades pasaran a ser 150 €, 150 €, 130 €, 170 € y 250 € respectivamente.

Para ser beneficiario de las ayudas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud de la ayuda.

ARTÍCULO 26. AYUDAS PARA HIJOS DISCAPACITADOS

El Ayuntamiento colaborará con los trabajadores que tengan hijos que padezcan alguna discapacidad o minusvalía (física, psíquica o sensorial), para que éstos puedan asistir gratuitamente a los centros especializados que precisen para un eficaz desarrollo y formación.

El ayuntamiento colaborará también con aquellos trabajadores con hijos que requieran apoyo, tratamiento, rehabilitación, etc., como consecuencia de una discapacidad temporal, para que puedan ser asistidos gratuitamente.

Para ser beneficiario de las ayudas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud de la ayuda.

ARTÍCULO 27. FORMACIÓN PROFESIONAL

Considerando la formación del personal como un instrumento para la mejora de los servicios municipales, se reconoce la necesidad de un mayor esfuerzo en este sentido. Para tal fin, el Ayuntamiento de Medio Cudeyo anualmente destinará una partida en el presupuesto municipal.

La Corporación concederá permiso de 40 horas al año como mínimo para la Formación Continua de sus trabajadores que así lo soliciten, siempre y cuando estén relacionados con su puesto de trabajo, o proporcional al tiempo trabajado.

Para ser beneficiario de las ayudas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud de la ayuda.

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



ARTÍCULO 28. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y AYUDAS SOCIALES.

a) Retirada del permiso de conducir: El Ayuntamiento concertará una póliza de seguros a favor del personal laboral que utilice vehículos municipales que les cubra la retirada del permiso de conducir en el caso de que la infracción sea cometida y esté justificada por razones del servicio.

b) El Ayuntamiento abonará todos los gastos de la renovación del permiso de conducir a los trabajadores que utilicen vehículos municipales como compensación del gasto.

c) Ayudas sociales:

- Vehículos de inválidos, por una sola vez previo acuerdo entre las partes, siendo el límite máximo de 363,60 €
- Ortodoncia iniciada antes de los 18 años (30% de presupuesto con un máximo de 353,50 euros), por una sola vez.
- Limpieza dentadura 50,00 €.
- Audífono por una sola vez, previo acuerdo entre las partes.
- Gafas graduadas o lentillas 50,00 €
- Ayuda mensual por cualquier minusvalía con grado invalidez: Entre 33% y 65% será 150,00 € y a partir de 65% será de 260,00 €.

d) Asistencia a juzgados: Si se realiza durante la jornada y se usa vehículo propio, se abonará, previo justificante, conforme a la legislación, el kilometraje y el ticket de aparcamiento. Si es fuera de jornada se abonará, previo justificante, conforme a la legislación, el kilometraje, el ticket de aparcamiento y el periodo de asistencia.

Si la asistencia se realiza en el Juzgado de Medio Cudeyo se computarán tres horas y media y si la asistencia se realiza en cualquier otro Juzgado, se computarán cuatro horas y media.

ARTÍCULO 29. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE

El Ayuntamiento estará obligado a concertar, ampliar y a pagar por las primas de una póliza de seguros en beneficio del personal laboral o, en su caso, de sus herederos los seguros que cubren los siguientes riesgos, con los capitales reflejados:

a) Fallecimiento: Por accidente de trabajo o enfermedad profesional 30.000€.

b) Invalidez: Por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional de 30.000€. Por incapacidad permanente total para la profesional habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional de 10.000€.

En supuesto de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a la viuda o beneficiarios del trabajador/a, según las normas de la Seguridad Social.

Igualmente se beneficiará de estas indemnizaciones la pareja del fallecido que acredite una convivencia estable con el mismo durante al menos dos años anteriores al hecho causante. En todos los casos las referidas pólizas sólo abarcarán los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma.

Estas compensaciones son compatibles con las prestaciones que pueda recibir el trabajador/a de la Seguridad Social.

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



El Ayuntamiento, a requerimiento de los representantes de los trabajadores, informará de la Compañía de Seguros y el número de póliza.

ARTÍCULO 30. JUBILACIONES

Los trabajadores podrán jubilarse anticipadamente en los términos que marque la ley.

Jubilación voluntaria anticipada

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 60 años en la forma específica el cuadro siguiente ***siempre que se cumplan todos los requisitos exigidos en el artículo 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.***

El Ayuntamiento sustituirá a cada trabajador en las condiciones establecidas por el R.D.

Incentivos a la jubilación voluntaria

Se establecerán unos premios por jubilación voluntaria anticipada, de acuerdo por ambas partes, en consonancia con la siguiente escala:

- Jubilación a los 60 años: 30 mensualidades completas.
- Jubilación a los 61 años: 24 mensualidades completas.
- Jubilación a los 62 años: 16 mensualidades completas.
- Jubilación a los 63 años: 12 mensualidades completas.
- Jubilación a los 64 años: 6 mensualidades completas.

Jubilación parcial con contrato de Relevo

El Ayuntamiento se obliga a tramitar las jubilaciones parciales de los trabajadores que lo soliciten y cumplan los requisitos para poder acceder a dicha jubilación, conforme a lo previsto en la LGSS el R.D. 1131/2002, de 31 de octubre. Como norma general, la solicitud se realizará con 12 meses de antelación.

El trabajador que accede a la jubilación parcial negociará con la empresa el trabajo efectivo preferentemente de forma anual.

ARTÍCULO 31. ANTICIPO DE HABERES

El Ayuntamiento concederá a los trabajadores que lo soliciten anticipos reintegrables de hasta **cuatro mensualidades** del total devengado que no devengarán interés alguno.

Su reintegro será por mensualidades iguales en un máximo de **24 meses**, aunque se podrá reintegrar en menos tiempo del concedido.

Excepcionalmente la Corporación estudiará otras peticiones en este sentido y no se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta la cancelación total del anterior.

Para poder acceder al anticipo recogido en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud del mismo.

Cuando el trabajador pase a la situación de excedencia y tuviera pendiente de devolución al Ayuntamiento, cualquier cuantía económica por anticipos, créditos u otra medida social,



deberá proceder a la devolución íntegra de las cantidades pendientes, al momento de que surta efecto la excedencia.

CAPÍTULO 7. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 32. NORMATIVA APLICABLE

El Ayuntamiento de Medio Cudeyo garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, 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 Empleados laborales en materia preventiva.

A tal fin se creará un Comité único de Seguridad y Salud Laboral según lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, 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 seis miembros, tres de los cuales serán designados por los representantes sindicales de los empleados municipales, y otros tres serán designados por la Corporación, correspondiendo la Presidencia del citado Comité al Señor Alcalde o por delegación a otro miembro de los propuestos por la Corporación.

Este Comité podrá elaborar su propio reglamento de funcionamiento interno.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá los siguientes derechos y competencias:

- Su ámbito de actuación comprenderá el conocimiento de todos los factores presentes en el centro de trabajo que puedan tener un efecto sobre la salud, entre ellos aspectos ligados a la organización del trabajo (horarios, turnos, trabajo nocturno, métodos de trabajo etc.).
- Tendrá información sobre los factores de riesgo, así como sobre los daños, accidentes, enfermedades etc. ocurridos en el trabajo.
- Será consultado con carácter previo a la implantación de nuevas tecnologías, modificaciones de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos, e en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente de forma inmediata o transcurrido un periodo de tiempo. Una vez emitida la opinión de los representantes de los empleados laborales, la Corporación estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.
- El conocimiento de los resultados globales de las valoraciones de los riesgos del medio ambiente laboral y de los reconocimientos generales y específicos realizados a los Empleados laborales.
- Participar en la elaboración y puesta en marcha de los planes y programas de prevención de riesgos en el trabajo y fomentar la participación de los Empleados laborales en estos planes y programas, así como ser informado del presupuesto anual del Ayuntamiento para inversiones de seguridad y planes de prevención, así como de la distribución y reparto cuantitativo de estas inversiones.
- Conocer los índices de absentismo laboral que mensualmente se vayan produciendo en el Ayuntamiento.

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



- Investigar los daños para la salud de los Empleados laborales, al objeto de valorar sus causas y proponer medidas correctoras, así como vigilar el cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud Laboral, informando de las deficiencias al Ayuntamiento, para su inmediata corrección.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá requerir para aquellas funciones o áreas de trabajo donde hubiere riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

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.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere la Ley 31/1995.

ARTÍCULO 33. COMPETENCIAS

Se creará un Reglamento Interno, que regule la constitución, funcionamiento y competencias del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Dentro de las competencias que el Comité de Seguridad y Salud Laboral tiene según la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, figuran las siguientes:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo, así como conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

ARTÍCULO 34. MEDIDAS PREVENTIVAS

- Creación de tarjetas de identificación necesarios individualizados.
- Realización de reconocimientos médicos anualmente a todos los trabajadores municipales, según los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, el cual se revisará y repondrá cada cuatro meses mínimos y siempre que sea necesario.

Por parte del Comité de Seguridad e Higiene y el servicio médico correspondiente se establecerá el calendario anual de revisiones médicas, debiendo ir en todo caso el trabajador a dicha revisión en día laboral, siendo notificado por el Servicio Médico al interesado el resultado del mismo.

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



ARTÍCULO 35. DEFENSA JURÍDICA

La Corporación dispensará a todo su personal el asesoramiento y en su caso la defensa legal y protección por los hechos producidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, sin perjuicio de que se reserve las acciones legalmente exigibles cuando lo estime oportuno.

ARTÍCULO 36. VESTUARIO

Se proveerá a todos los trabajadores de los distintos departamentos de las siguientes prendas de trabajo, que serán de uso obligatorio. Las prendas de trabajo se entregarán dentro del primer trimestre del año.

OBRAS Y SERVICIOS GENERALES

- Un traje de agua en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua en función de su deterioro.
- Dos trajes de alta visibilidad al año compuestos por pantalón y camisa.
- Dos chaquetillas, en función de su deterioro.
- Dos jerseys, en función de su deterioro.
- Un anorak triple uso, en función de su deterioro.
- Dos pares de botas de seguridad al año o en función de su deterioro.
- Un chaleco de alta visibilidad.
- Un traje de verano, compuesto por pantalón y camisa.

Y todos los EPI que indique la normativa vigente, en función del puesto de trabajo.

OFICIOS VARIOS: CARPINTEROS METÁLICOS, JARDINEROS, PODADORES, ETC.

- Prendas de protección adecuadas a sus actividades según se reconoce en la legislación vigente.

PERSONAL DE LIMPIEZA

- Dos pijamas sanitarios, en función de su deterioro.
- Una chaqueta de punto, en función de su deterioro.
- Dos pares de zapatillas al año, en función de su deterioro.
- Un anorak triple uso, en función de su deterioro.

EQUIPO BÁSICO PARA PERSONAL DEL AULA DE 2-3 AÑOS

- Dos batas, en función de su deterioro.
- Dos pantalones, en función de su deterioro.
- Un par de zuecos de descanso, en función de su deterioro.

NOTIFICADORES

- Un traje de agua, en función de su deterioro.
- Un par de zapatos para verano, en función de su deterioro.
- Un par de botas para invierno, en función de su deterioro.
- Un anorak triple uso, en función de su deterioro.

CONSERJES

- Un traje de agua, en función de su deterioro.
- Calzado con suela antideslizante, en función de su deterioro.
- Un par de botas para invierno, en función de su deterioro.
- Un anorak triple uso, en función de su deterioro.

Se dotará a todo el personal que precise uniforme del correspondiente escudo del Ayuntamiento que, obligatoriamente, deberá colocarse en la parte superior de la chaquetilla del traje o en el lado superior izquierdo del jersey, mono u otra prenda que corresponda.



CAPÍTULO 8. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 37. DERECHOS SINDICALES Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En todo lo referente a negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable en cada momento. En cualquier caso la representación del personal laboral tendrá los siguientes derechos:

La representación legal previa solicitud tendrá de acceso a cualquier documento relacionado con el personal de este ayuntamiento que regulen o afecten las relaciones laborales de estos.

Respecto a la negociación colectiva, el ayuntamiento está obligado a negociar con la representación legal todas las materias que afecten al personal siendo necesario que en estas negociaciones haya un acuerdo.

Dentro de las materias que afectan a personal se incluye los procesos de selección de personal y sus bases, las ofertas públicas de empleo.

Cualquier modificación de las condiciones laborales ya sea individual o colectiva será comunicada a la representación de los trabajadores.

ARTÍCULO 38. ASAMBLEAS

Los empleados públicos tendrán derecho a celebrar Asambleas en las dependencias municipales, rigiéndose el ejercicio de este derecho por la normativa que, en cada momento, resultara de aplicación en materia de derecho de reunión de los empleados públicos.

Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y la parte convocante legitimada.

Para causar el derecho anteriormente referido, la solicitud deberá ser formulada por la representación sindical. La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

ARTÍCULO 39. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las faltas y sanciones se regirán por la legislación vigente, tanto estatal como autonómica o local y en todo caso, las faltas disciplinarias del personal laboral podrán ser leves, graves y muy graves:

Serán faltas leves:

- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.
- La falta de asistencia injustificada de un día.
- constitutiva de falta grave.
- El retraso, descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



- El incumplimiento de sus funciones u obligaciones siempre que no sea calificado como falta muy grave o grave. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados cuando no sea
- El descuido en el aseo o limpieza personal.
- El descuido o desidia en la conservación del material o ropa de trabajo.
- Entregarse dentro de la jornada de trabajo a actividades no laborales.

Serán faltas graves:

- La falta de obediencia debida a las autoridades o superiores.
- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- Las conductas constitutivas de delitos dolosos relacionados con el servicio o que causen daño a la Administración o los administrados.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- La emisión de informes y adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicios a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios de forma grave y no constituyan falta muy grave.
- Causar daños graves en el patrimonio, instalaciones, documentación del Excmo. Ayuntamiento.
- No guardar el debido sigilo en los asuntos que conozca por razón del cargo cuando se derive un perjuicio grave a la Administración o se utilice en provecho propio.
- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- La tercera falta injustificada en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción calificada como falta leve.
- La grave perturbación del servicio.
- Las acciones u omisiones tendentes a eludir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- Intervenir en un procedimiento administrativo legalmente señalado.
- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en el periodo de un año.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se entenderá por mes el periodo comprendido desde el día primero al último de cada uno de los meses que componen el año.

Serán faltas muy graves:

- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución.

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El abandono del servicio.
- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- La publicación o utilización indebida de secretos oficiales declarados por Ley o clasificados como tales.
- La notoria falta de rendimiento que implique inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- La violación de la neutralidad o independencia política o sindical, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- Haber sido sancionado por la comisión con tres faltas graves en el periodo de un año.
- Causar daños muy graves en el patrimonio, instalaciones o documentación de la Administración, mediando mala fe o negligencia inexcusable.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como al Ayuntamiento.
- La simulación de enfermedad ó accidente, entendiéndose que existe ésta falta cuando un trabajador en situación de IT por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en éste apartado toda manipulación hecha para prolongar la IT por enfermedad o accidente.
- Consumo de alcohol, drogas y estupefacientes.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- Causar riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
- Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
- Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusable.
- El acoso sexual cuando se produzca en el ámbito del Ayuntamiento.
- No asistir al trabajo durante 5 días o más durante el periodo de 3 meses, sin justificar.

ARTÍCULO 40.- SANCIONES

Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

VIERNES, 16 DE ABRIL DE 2021 - BOC NÚM. 72



Por faltas leves

- a) Apercibimiento verbal.
- b) Apercibimiento por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

Por faltas muy graves

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a seis meses.
- b) Separación definitiva del servicio o despido.

Las sanciones leves serán impuestas por el superior directo.

Las sanciones graves las impondrá el Concejal del Personal, previo paso por Comisión de Recursos Humanos.

Las sanciones muy graves las resolverá el Pleno del Ayuntamiento, mediante la instrucción del oportuno expediente laboral, en el curso del cual se remitirá al interesado, a la Sección Sindical a la que pertenezca el expedientado y al Comité de Empresa del Ayuntamiento, un pliego de cargos y se le otorgará la oportunidad de contestar a los mismos.

Cuando el inculpado ostente cargo representativo del personal, la tramitación del expediente y su duración, se acomodará a lo dispuesto en la Ley.

EL ALCALDE
Fdo. Juan José Perojo Cagigas

EL CONCEJAL DE PERSONAL
Fdo. Alfonso Maza Aja

COMITÉ DE EMPRESA

EL PRESIDENTE
Fdo. Francisco Javier Gómez Fernandez

LA SECRETARIA
Fdo. Teresa Cifrián Canales

LOS VOCALES
Fdo. Francisco Javier Cruchaga Calvín

Fdo. Luis Andrés Ríoz Pacheco

Fdo. M^a Jesús Lavín García