

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2023-8748 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Patronato Municipal de Cultura y Deporte de Noja, para el periodo 1 de enero de 2021-31 de diciembre de 2022.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del PATRONATO MUNICIPAL DE CULTURA Y DEPORTE DE NOJA, para el periodo 1 de enero de 2021-31 de diciembre de 2022, suscrito por la Comisión Negociadora inicialmente con fecha 9 de mayo de 2022, finalmente el 30 de marzo de 2023, integrada por las personas designadas por el citado Organismo Autónomo en representación de la parte empresarial y la Representación Legal de los Trabajadores, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación y aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de la Villa de Noja el 9 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,

ACUERDA

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

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

Santander, 4 de octubre de 2023.

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

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

CONVENIO COLECTIVO PMCD DE NOJA

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El Convenio será de aplicación en el Patronato Municipal de Cultura y Deporte, Organismo Autónomo del Excmo. Ayuntamiento de Noja.

Artículo 2.- Ámbito personal.

1.-Este Convenio será de aplicación a todo el personal laboral del Patronato Municipal de Cultura y Deporte de Noja.

2.-Así mismo tendrá carácter supletorio para el personal eventual en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

Con independencia del día en que aparezca publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, el convenio será firmado por las partes negociadoras, Patronato Municipal de Cultura y Deporte y representantes de los trabajadores y trabajadoras sometido a la ratificación en la primera sesión plenaria que se celebre después de la firma, su vigencia abarcará desde el 1 de Enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, periodo que no obstante se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya. Excepto aquello relacionado con la jornada laboral que tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2020.

Artículo 4.- Objeto.

El convenio regula y facilita el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, sustituyendo los pactos, convenios o acuerdos anteriores.

Artículo 5.- Carácter.

El convenio tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculado a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 6.- Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras de cualesquiera beneficios y obligaciones establecidos en el convenio.

Así mismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdo, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio.

Artículo 7.- Aplicación favorable.

Previa consulta a la representación total firmante de este convenio, todas las condiciones establecidas en el mismo, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas por la Comisión de Seguimiento del convenio.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 8.- Aplicación directa.

Las partes signatarias del convenio se comprometen a la aplicación directa del mismo y a no promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

Artículo 9.- Publicidad del Convenio.

Con independencia de la oportuna publicación del convenio en el Boletín Oficial de Cantabria, la publicidad del mismo se efectuará por cuenta y a expensas del Patronato Municipal de Cultura y Deporte del Ayuntamiento de Noja, enviando al menos un ejemplar a cada persona empleada.

Artículo 10.- Conflictividad laboral.

Antes de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas de carácter colectivo las partes firmantes del convenio se comprometen a agotar la vía del diálogo dentro de la propia institución acudiendo a la Comisión de Seguimiento del convenio.

En caso de no alcanzar acuerdo en la misma y antes de iniciar un conflicto colectivo, ambas partes acuerdan someterse previamente al ORECLA (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria).

Artículo 11.- Comisión de seguimiento.

1.- Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del convenio, la mesa negociadora del mismo, designa, de entre sus componentes signatarios del mismo, una Comisión de Seguimiento –con carácter central y único- integrada de la siguiente forma:

A) Vocales titulares:

a) En representación del Patronato Municipal de Cultura y Deporte,

Presidente del Patronato Municipal de Cultura y Deporte

Gerente del Patronato Municipal de Cultura y Deporte

1 Miembro de la Junta Rectora.

b) En representación de los trabajadores y trabajadoras

Persona delegada de personal

1 representante designado por el sindicato firmante.

Persona empleada de más antigüedad del Patronato.

Cada parte podrá contar con los asesores que estime pertinente, con voz, pero sin voto.

2.- El/la secretaria de la Mesa Negociadora lo será de la Comisión de Seguimiento, tomando nota de lo tratado en las reuniones de la Mesa Negociadora y de la Comisión de Seguimiento, levantando acta y actuando de fedatario, de los acuerdos adoptados.

3.- La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

A.- Interpretación auténtica del texto del convenio en su aplicación práctica.

B.- Resolución, arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitraje, mediadora o conciliadora.

2/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

C.- Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.

D.- La Comisión de seguimiento se reunirá:

1.- Con carácter ordinario una vez al año, en el día que oportunamente se señale, si una parte lo solicita.

2.- Con carácter extraordinario, cuando se solicite, por una de las partes.

E.- Para que la sesión de la Comisión de Seguimiento pueda celebrarse válidamente será precisa la asistencia de, por lo menos, el 50% del total de vocales de cada una de las representaciones, así como la del Secretario o de quienes les sustituyan en el desempeño de sus cargos.

F.- Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento se adoptarán con la conformidad de una mayoría del total de vocales de cada una de las partes.

G.- De cada sesión y al finalizar la misma extenderá la persona secretaria de la Comisión un acta en la que habrá de constar el lugar, la fecha y hora de comienzo y terminación de la reunión, nombres y apellidos de los presentes, los asuntos tratados, los acuerdos adoptados con indicación sintética de las opiniones emitidas y la expresión de los votos; la correspondiente acta así levantada se pasará inmediatamente a la aprobación y firma de todos los asistentes, quienes deberán rubricar todos y cada uno de los folios de que conste.

Artículo 12.- Tiempo de trabajo.

La duración de la jornada de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, salvo que el Estado dicte normativa diferente. A efectos de este artículo el ámbito temporal será desde el 1 de enero de 2020.

Artículo 13.- Calendario laboral.

1.- El calendario laboral se pactará para cada año el último trimestre del año en curso, conteniendo la distribución del horario de trabajo, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este capítulo. Se solicitarán las vacaciones durante el primer mes del año, teniendo todo el personal la misma prioridad a las solicitudes fechadas en ese primer mes del año.

2.- Una vez fijada la jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios contemplados en el calendario laboral, se considerarán como festivos y no recuperables, 12 días festivos establecidos en el calendario oficial de la Comunidad Autónoma de Cantabria, dos días establecidos por la Entidad Local (Fiestas Locales) más dos días que preferentemente se disfrutarán el 24 y 31 de Diciembre, (El calendario laboral incorporará dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincida con festivo, sábado o día no laborable.) más un día (31 de agosto) que se disfrutará en la fecha que se fije en la negociación anual del calendario laboral, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras tendrá carácter de recuperable.

3.- Cuando en el calendario de apertura del centro de ocio Playa Dorada se estime oportuno mantener abierta la instalación en festivo cuando caiga en sábado o domingo, este festivo se trasladará a criterio del PMCD de Noja escuchando a los trabajadores y trabajadoras.

4.- No se tendrá en cuenta a efectos de la duración de la jornada ordinaria o normal, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

5.- Cualquier modificación del calendario laboral requerirá el acuerdo con la representación, salvo causas de fuerza mayor.

3/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 14.- Trabajo efectivo.

1.- Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos, en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos, y otras interrupciones, derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización del trabajo.

2.- Se considera pausa reglamentaria: al disfrute de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un periodo de 30 minutos computables como de trabajo efectivo dentro de la misma, cuando se realicen turnos en horarios ininterrumpidos de 6 horas o más. Esta pausa se realizará de forma en que se genere el menor número de interrupciones en la prestación de los diferentes servicios y no quede sin atención cualquier departamento.

3.- Cuando el personal de un departamento solicitase una modificación del horario de turno pre-assignado por el PMCD y fuese autorizado por el mismo, no podría suponer un aumento del tiempo libre, descansos, pausas reglamentarias o cualquier otra modificación. Esta medida se revisará anualmente, durante el último trimestre del año durante la elaboración del calendario laboral del año siguiente y para cualquier departamento. Si esta medida supusiese una menor presencia, por más espaciada en días a su puesto de trabajo y pudiendo ello repercutir en la eficacia, eficiencia, errores y su impacto en la prestación del servicio de dicho departamento y por extensión de la calidad del servicio prestado por el PMCD, este Organismo Público revisará dicha medida anualmente, durante el último trimestre del año durante la elaboración del calendario laboral del año siguiente, pudiendo retrotraerla si resultase perjudicial, poco eficaz o poco eficiente en la prestación del servicio.

La revisión de la medida respetará en todo caso lo contemplado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajados sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Artículo 15.- Margen de tolerancia y calendario flexible.

1.- Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de la entidad, podrá establecerse un régimen de calendario flexible y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones, haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación, acomodando dicho horario en cada caso, a las necesidades estacionales de las labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en orden a una mayor efectividad del servicio.

2.- Si la realización de las necesidades del servicio lo permiten, estableciéndose los turnos de trabajo correspondientes, tendrán especial consideración en la elaboración del calendario flexible las fechas de Navidad.

3.- Salvo pacto en contrario acordado entre la representación de los trabajadores y trabajadoras y la gerencia del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, el margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar trabajo en equipos o en régimen de turnos.

Artículo 16.- Trabajo a turno.

1.- En aquellos servicios, establecimientos o dependencias que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, ello salvo pacto en contrario entre la representación sindical o del personal y la administración del Patronato Municipal de Cultura y Deporte.

Artículo 17.- Pausa entre cada jornada.

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo en la administración del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo, doce horas. Ningún trabajador o trabajadora podrá realizar una jornada diaria superior a nueve horas, salvo acuerdo con el trabajador o trabajadora y/o cuando las circunstancias lo hagan aconsejable. Respetando, en todo caso, lo recogido en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 1561/1995.

Artículo 18.- Trabajo en periodo nocturno.

1.- Se entenderá por trabajo en periodo nocturno o en turno de noche, el efectuado entre las diez de la noche (22 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.).

4/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

2.- Los trabajadores y trabajadoras que habitualmente tengan que realizar parte de su jornada en nocturno, en la valoración de su puesto de trabajo verán valorada dicha característica para su puntuación y retribución con carácter fijo y periódico.

3.- Los trabajadores y trabajadoras que de forma extraordinaria tendrían que trabajar durante el periodo nocturno, tendrán la retribución específica señalada en el artículo 53 del presente convenio.

Ambas partes están de acuerdo que una vez finalizado el convenio, se revise la valoración de puestos de trabajo.

Artículo 19.- Descanso semanal.

Los empleados y empleadas del Patronato Municipal de Cultura y Deporte en situación administrativa de servicio activo, tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido. En aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo distinto que exija otro régimen de descanso laboral, el mismo será negociado con los correspondientes órganos de representación sindical y del personal, respetando, en todo caso, lo recogido en el RD 1561/1995.

Artículo 20.- Trabajo en festivo.

El descanso correspondiente al personal que realice trabajos en domingo o día festivo al margen de su horario, se trasladará, salvo pacto, a otro día de la semana anterior o posterior. El trabajo en festivo se abonará con arreglo a las tablas fijadas en el artículo 53 o a razón de 1'75 días por día festivo trabajado que se solicite. A criterio del trabajador o trabajadora, requiriendo la aprobación de la empresa para evitar la incompatibilidad por falta de crédito o por necesidades del servicio.

Artículo 21.- Descansos.

El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden los antepuestos artículos de este capítulo, no altera en absoluto la situación de servicio activo, ni el régimen de retribuciones de los trabajadores y trabajadoras del Patronato Municipal de Cultura y Deporte.

Artículo 22.- Incrementos horarios

La administración del Patronato Municipal de Cultura y Deporte podrá desestimar los incrementos horarios cuando supongan sobrecargas innecesarias de las correspondientes jornadas practicadas en los mismos.

El tiempo computable es el que aparezca en los diferentes horarios de entrada y salida del calendario personal/puesto. Utilizándose los controles de horarios disponibles para su ratificación. Solo se computará el horario, por exceso, diferente al establecido cuando esté justificado y aprobado por gerencia.

Artículo 23.- Periodo vacacional

1.- Todos los trabajadores y trabajadoras del Patronato Municipal de Cultura y Deporte que se hallen en situación administrativa de servicio activo, tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio, de una vacación retribuida de 22 días hábiles de duración o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicio activo fuera menor, considerándose a estos efectos el sábado día inhábil.

2.- Para los que no alcancen el año de servicio activo, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

3.- Se establece hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los empleados públicos:

Norma general vacaciones. 22 días	
15 años de antigüedad	23 días de vacaciones
20 años de antigüedad	24 días de vacaciones
25 años de antigüedad	25 días de vacaciones
30 años de antigüedad	26 días de vacaciones

5/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 24.- Compensación

1.- Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo de la persona trabajadora (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado este en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aun no haya disfrutado o completado en su totalidad el periodo vacacional.

2.- En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de meses trabajados en lo que lleva de año, calculándose este por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo superior a 15 días. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo del trabajador o trabajadora sea el fallecimiento de éste o ésta, la referida gratificación se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 25.- Periodos

Las vacaciones se podrán disfrutar en periodos de al menos 3 días hábiles consecutivos cada uno, salvo que por circunstancias sobrevenidas el centro permanezca abierto todo el mes de septiembre, que entonces serán de 5. El personal que no esté obligado a coger las vacaciones los días de la parada técnica, podrán cogerlos en periodos de 5 días. Cualquier periodo distinto debe ser negociado previamente, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 26.- Coincidencias

Salvo que, por necesidades del servicio, la gerencia en acuerdo con el trabajador o trabajadora pacte en contrario:

Los empleados y empleadas del Patronato Municipal de Cultura y Deporte no podrán disfrutar de las vacaciones entre el 15 de junio y el 29 de agosto de cada año, ni el periodo que comprende desde 7 días antes a Jueves Santo y diez días posteriores al mismo, así como la semana posterior al cierre del centro en el mes de septiembre.

Por este concepto el personal, disfrutará de 3 días hábiles más de vacaciones, excepto los trabajadores y trabajadoras que las disfruten en parte o enteras durante este periodo o disfruten de algún periodo de excedencia durante el mismo.

No perderán estos días quienes en esos periodos puedan disfrutar, si las necesidades del servicio lo permiten, de 5 días sueltos o en bloque de tres.

Durante las fechas de Navidad, a pesar de ser un periodo alto de trabajo, se podrán disfrutar vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades del servicio.

NO PODRÁN COINCIDIR MAS DE UN 20% DEL PERSONAL DE VACACIONES DURANTE LAS MISMAS FECHAS.

Artículo 27.- Cierre instalación

Salvo que, por necesidades del servicio, la gerencia en acuerdo con el trabajador o trabajadora pacte en contrario:

Durante el mes de septiembre la empresa cerrará durante un periodo de tiempo fijado cada año por la Junta Rectora antes de la confección de los calendarios laborales, en este periodo de tiempo será obligatorio el disfrute de la parte de vacaciones que corresponda.

Artículo 28.- Vacaciones simultaneas

Por motivos organizativos, de eficiencia y de adaptación a la menor actividad de un periodo, se podrá simultanear el disfrute de una parte del periodo vacacional del personal de un mismo servicio o equipo de trabajo, siempre que quede salvaguardada la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias de trabajo.

Artículo 29.- Calendario

En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará mediante pacto con los representantes sindicales y de personal, de modo que cada persona trabajadora pueda solicitarlas durante el mes de enero. Las vacaciones que se soliciten durante ese mes tendrán todas la misma prioridad.

6/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 30.- Periodo

El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, a que estas correspondan, salvo que por necesidades del servicio y previo acuerdo del trabajador o trabajadora con la gerencia se acuerde otro periodo distinto al año natural. Este periodo se alargará durante el primer trimestre o hasta quince días antes del inicio de la semana santa y siempre y cuando las vacaciones solicitadas no se hayan hecho en las mismas fechas que ya había concedidas vacaciones, asuntos propios, excedencias o bajas y por lo tanto resultase imposible su concesión. Así mismo, no podrá acumularse para ese trimestre más de un tercio de las vacaciones disponibles (cierre de septiembre aparte).

Artículo 31.- Interrupción de vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 32.- Otros servicios.

1.- Se acuerda adoptar todas las medidas que favorezcan la desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual, y ello ante la evidencia de que su realización, además de insolidario, está fuera de todo lugar.

La desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual tiene por objeto el favorecer la creación de empleo, acordando para ello ambas partes, reducir al mínimo indispensable dichas horas, esto es las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas realizadas fuera de la jornada habitual y necesaria para prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves en las instalaciones o maquinaria. Mantener siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales.
- b) En todo caso, el número de horas que cada empleado o empleada puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 80 horas anuales, para los contratos a jornada completa. Para los contratados a jornada parcial se estará a lo dispuesto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La realización de servicios extraordinarios será voluntaria, a excepción de los necesarios para prevenir o reparar siniestros y/o atender servicios u otros daños extraordinarios y urgentes por causa de fuerza mayor.

Artículo 33.- Horario fuera de jornada

Cada hora realizada fuera de la jornada laboral se remunerará sobre la base de lo expuesto en el artículo 53. Pudiéndose compensar las horas realizadas fuera de la jornada con descanso de dos horas por cada hora trabajada, las cuales no se podrán agregar a las vacaciones y fiestas salvo que se negocie con el trabajador o trabajadora.

7/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 34.- Permisos y licencias

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización y que requiera reposo domiciliario con prescripción facultativa, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del empleado o empleada y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. El permiso se podrá disfrutar mientras dure la baja médica y de manera consecutiva o alterna.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización y que requiera reposo domiciliario con prescripción facultativa, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del empleado o empleada y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. El permiso se podrá disfrutar mientras dure la baja médica y de manera consecutiva o alterna.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, más un día si es fuera de la localidad del lugar de residencia habitual del trabajador o trabajadora.

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) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, por el tiempo necesario para su realización.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir 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, la trabajadora 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.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o 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.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora 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 trabajador o trabajadora 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. Se extiende hasta los 16 años en los casos que la reducción de jornada solicitada sea del 100%.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona trabajadora 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, los que fije el Estado para su personal, siendo su disfrute durante el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

l) Permiso por asuntos particulares por antigüedad, se establecen 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.

8/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Por 6 trienios	8 días asuntos propios
Por 7 trienios	9 días asuntos propios
Por 8 trienios	10 días asuntos propios
Por 9 trienios	11 días asuntos propios
Por 10 trienios	12 días asuntos propios
Por 11 trienios	13 días asuntos propios
Por 12 trienios	14 días asuntos propios

m) Por matrimonio o pareja de hecho, quince días.

Artículo 35. –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 120 días ininterrumpidos. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso 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. 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 la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo 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. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador o trabajadora, 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 pre adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: duración que se contemple en la norma, 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. 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

9/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

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 trabajadores y trabajadoras 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.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras 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 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 el Patronato.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador o trabajadora tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, la persona trabajadora 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 acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Artículo 36.- Concesión licencias.

1.- Salvo casos excepcionales debidamente justificados, los y las solicitantes de licencias o permisos deberán cursar sus peticiones al respecto mediante escrito dirigido al Patronato Municipal de Cultura y Deporte, aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

2.- Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para realizar funciones de representación de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito, con una antelación de 24 horas salvo urgencias.

La concesión de licencias y permisos corresponderá al Patronato Municipal de Cultura y Deporte, quien dictará al efecto la oportuna resolución, previo informe propuesto del responsable de personal, quien, a su vez, lo requerirá del Jefe inmediato del solicitante. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del trabajador o trabajadora que disfrute la licencia o permiso, no produzca detrimento al servicio.

10/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 37.- Licencia por la realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna

1.- Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse licencia a las personas empleadas que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación oficial, mediante solicitud cursada a la gerencia y previo informe en positivo del mismo.

2.- El período de duración de esta licencia, no podrá exceder del equivalente a la duración del curso. Concediéndose permiso por el tiempo necesario para la realización del mismo. El trabajador o trabajadora tendrá que demostrar fehacientemente el aprovechamiento y asistencia al curso.

Artículo 38.- Permiso por realización de estudios en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o plaza desempeñada, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos durante los días de su realización. Ampliándose en 1 días más si los exámenes se realizan fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 39.- Licencia sin sueldo.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, podrá solicitar la licencia sin sueldo. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio y a criterio de la empresa. Su duración acumulada no podrá exceder de 1 mes al año. La petición se cursará con dos meses de antelación a la fecha prevista para el inicio de su disfrute, y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días. Transcurrido dicho plazo, sin resolución denegatoria se entenderá como estimada.

Artículo 40.- Remuneraciones.

Los trabajadores y trabajadoras solo serán remunerados por las entidades respectivas según los conceptos y en las cuantías que se determinen en el presente convenio. En cualquier caso, todos los años se aplicará a todos los conceptos salariales, salvo los porcentuales, como mínimo la subida contemplada en las leyes de presupuestos y decretos que lo regulen.

Artículo 41.- Preferencia pago.

La ordenación del pago de gastos de personal tendrá preferencia sobre cualquier otra que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la respectiva entidad, las cuales regularán mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerseles. Esta preferencia será modificada en el momento que el PMCD de Noja tenga que realizar pago de intereses y el capital de la deuda pública, en ese momento "el pago de los intereses y el capital de la deuda pública del PMCD de Noja gozará de prioridad absoluta frente a cualquier otro gasto."

Artículo 42.- Conocimiento público.

1.- Las cuantías que perciba cada trabajador o trabajadora en este convenio, serán de público conocimiento para todo el personal al servicio de la misma, así como para los representantes sindicales.

2.- Su cuantía exacta para cada uno de los conceptos retributivos será la que figure en la plantilla de personal anexa al correspondiente presupuesto general de la entidad.

Artículo 43.- Conceptos retributivos e indemnizatorios.

A) Las retribuciones:

Las retribuciones que pueden percibir los trabajadores y trabajadoras son básicas y complementarias, conforme a los siguientes conceptos retributivos:

1.- Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo
- b) Los trienios
- c) Las pagas extraordinarias

11/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

2.- Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino
- b) El complemento específico
- c) Complemento de Calidad
- d) Complemento de instalaciones
- e) El complemento de productividad
- f) Las gratificaciones por servicios extraordinarios
- g) Complemento en festivo

Artículo 44.- Retribuciones básicas.

Las retribuciones básicas de los trabajadores y trabajadoras consistirán el sueldo, los trienios o antigüedad y las pagas extraordinarias.

Artículo 45.- Sueldo.

1.- El sueldo que corresponda a cada uno de los grupos a que se refiere el presente artículo será igual para todos los trabajadores y trabajadoras de ese grupo, a no ser que exista sub-grupo.

2.- A estos efectos, los sueldos que corresponden con la titulación exigida para su ingreso, se fijarán conforme a los siguientes grupos de clasificación:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

- C1: título de bachiller o técnico.

- C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

3.- Las cuantías vendrán determinadas por las tablas salariales de la ley General de Presupuestos del Estado de los grupos/subgrupos.

Artículo 46.- Antigüedad

1.- La antigüedad del trabajador o trabajadora se retribuirá cada tres años de servicios reconocidos en el Patronato Municipal de Cultura y Deporte y por tanto se expresará en trienios.

2.- Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en el Patronato Municipal de Cultura y Deporte, tanto en calidad de trabajador o trabajadora fijo, indefinido, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación. También computará a efectos de antigüedad y de trienios los servicios prestados en otras administraciones u organismos encuadrados en el sector público, sea cual sea el tipo de contrato o nombramiento, excepto cargos de confianza.

3.- Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor correspondiente al grupo del cuerpo o escala al que el empleado público pertenezca en el momento de su reconocimiento, con arreglo a las tablas salariales fijadas en este convenio. Las cuantías vendrán determinadas por las tablas salariales de la ley General de Presupuestos del Estado de los grupos/subgrupos.

Artículo 47.- Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias.

12/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 48.- Complemento de Destino

- 1.- Es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña, cuya cuantía se fijará anualmente en los presupuestos del Patronato.
- 2.- Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.
- 3.- Se determinarán los niveles mínimos y máximos que correspondan a cada grupo de titulación. Así:

Grupo A1.....	23 a 30
Grupo A2.....	19 a 26
Grupo B.....	18 a 24
Grupo C1.....	16 a 22
Grupo C2.....	14 a 18
Grupo AP.....	11 a 14

Artículo 49.- Complemento específico

Será único para cada puesto de trabajo que lo tenga asignado y retribuirá las condiciones de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad o festividad.

Su cuantía se determinará anualmente por el órgano competente de la entidad, teniendo en cuenta las especiales condiciones de trabajo antes citadas y siempre que estas se den, siendo por tanto modificables en el momento en que varíen todas o algunas de las circunstancias tenidas en cuenta en el momento de su asignación.

Se abonará dicho complemento específico en forma de cantidades iguales todos los meses.

Los criterios de asignación de complemento específico serán los que se determinen en la valoración de puestos de trabajo.

Artículo 50.- Complemento de calidad

Su cuantía se determinará globalmente dentro de cada programa de gastos, correspondiendo al órgano competente la concreción individual o colectiva de las cuantías y de los trabajadores y trabajadoras que merezcan su percepción, de acuerdo con los criterios que se establezcan con la representación de personal.

El impacto de errores en el trabajo y el absentismo, serán dos de los elementos a tener en cuenta a la hora de su evaluación, siendo la base de la misma la consecución, mantenimiento y mejora de las certificaciones de calidad que el Patronato acuerde implantar. Se fija su cuantía en el 10% del Salario Bruto anual realizando su devengo en el mes de Diciembre de cada año.

Su reparto se realizará en función del absentismo a lo largo del año, por tanto descontando las horas de ausencia del puesto de trabajo. Se consideran efectivamente trabajados las vacaciones y días adicionales a las mismas, los moscosos, la baja por accidente laboral, las horas sindicales y la formación laboral realizada con la autorización de la empresa.

Artículo 51.- Complemento por nuevas instalaciones

Este complemento retribuirá a aquellas personas trabajadoras que realicen sus funciones además de en las instalaciones del centro de ocio Playa Dorada, en otras como consecuencia de la ampliación de los servicios del Patronato. También retribuirá a quienes realicen funciones únicamente en el centro de ocio Playa Dorada, se vean afectadas sustancialmente en cuanto a carga de trabajo por la ampliación de dichas instalaciones.

Provisionalmente se recogerá en el reglamento de productividad añadiendo un nuevo criterio a los ya existentes durante el periodo que sea efectivo. Si se consolidase la instalación en el PMCD entonces pasaría a valorarse en un complemento o en la valoración del puesto.

13/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 52.- Complemento de productividad

Es el destinado a retribuir la especial dedicación, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa en el trabajo.

Las sustituciones, la realización de trabajos de superior categoría, el desarrollo de trabajos diferentes de los catalogados en la RPT o la respuesta y dedicación en los periodos puntuales de mayor carga de trabajo, son los elementos a tener en cuenta a la hora de aplicar dicho complemento.

Su cuantía y criterios concretos se determinarán en un reglamento acordado con la representación y se actualizarán con las subidas anuales.

Se añadirá un criterio específico que retribuya la ampliación de instalaciones adscritas al Patronato Municipal de Cultura y Deporte de Noja, al margen del centro de ocio Playa Dorada.

El límite de las productividades es el 30% del total de retribuciones complementarias. Para el cálculo de este límite se tomará en consideración el montante resultante de la suma del complemento de calidad y del complemento de productividad.

Artículo 53.- Gratificación por servicios extraordinarios

Serán horas extraordinarias aquellas que excedan de las horas ordinarias y se pagarán de la siguiente manera:

GRUPO	LABORAL DIURNO	LABORAL NOCTURNO	FESTIVO DIURNO	FESTIVO NOCTURNO
A1	34'78 €	33'48 €	34'02 €	36'18 €
A2	27'11 €	27'86 €	28'51 €	30'56 €
C1	21'60 €	22'25 €	22'90 €	25'06 €
C2	15'98 €	16'63 €	17'39 €	19'44 €
AP	10'37 €	11'12 €	11'88 €	13'93 €

Artículo 54.- Complemento en festivo

Aquellas horas que sin ser extraordinarias se realicen en día festivo (no domingo) se abonarán a razón de:

GRUPO	FESTIVO DIURNO	FESTIVO NOCTURNO
A1	34'02 €	36'18 €
A2	28'51 €	30'56 €
C1	22'90 €	25'06 €
C2	17'39 €	19'44 €
AP	11'88 €	13'93 €

Artículo 55.- Grado personal

El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a su mantenimiento a favor de los trabajadores y trabajadoras, salvo el nivel de complemento de destino que corresponda en atención al grado consolidado.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 56.- Adscripción a otro puesto de trabajo

- 1.- En los casos de adscripción de un trabajador o trabajadora a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a las del propio, éste percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo al que se le adscribe.
- 2.- Cuando esta adscripción se efectúe a un puesto de trabajo que tuviera asignadas retribuciones inferiores a las del propio, el interesado percibirá, mientras permanezca en tal situación, un Complemento Transitorio por la diferencia.
- 3.- Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurren supuestos de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia del interesado o informe del órgano de representación del personal.

Artículo 57.- Indemnización por razón del servicio

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a ser indemnizados de los gastos realizados por razón del servicio, en las cuantías y condiciones reglamentarias recogidas en la legislación vigente. El kilometraje se pagará a 0'25 €/kkm. tomando como referencia todos los desplazamientos que se realicen desde el centro de ocio Playa Dorada con ocasión del trabajo, siempre que no pueda utilizarse el vehículo que el PMCD tiene que poner a disposición de tal fin.

Artículo 58.- Jubilación

El PMCD de Noja está obligado a tramitar todas las jubilaciones parciales que se soliciten siempre que se cumplan los requisitos y en los términos que marque la seguridad social.

Artículo 59. - Ayudas familiares.

Las siguientes cantidades:

- a) Ayuda por defunción: Dirigida a la persona cónyuge que conviva con el trabajador o trabajadora, al cual se le abonará de forma extraordinaria, y por una sola vez la cantidad de 1.000 Euros.
- b) Ayuda para guardería: Se abonará el 30 % del coste de la misma debidamente justificado.
- c) Ayuda para estudios de los hijos: Se abonará la cantidad de 70 Euros por hijo en etapa Preescolar y ESO. 150 Euros por hijo en etapa Universitaria. Siempre que se justifiquen estos estudios.
- d) Ayuda para prótesis, gafas, lentillas y aparatos dentales: Se abonará el 55 % del coste de los mismos, presentando la factura y siempre con un máximo de 300 Euros para prótesis, lentillas y aparatos dentales, y un máximo de 150 Euros para gafas. Todo ello debidamente justificado. En este caso la ayuda se abonará por gasto de trabajador/trabajadora.

Estas ayudas son incompatibles con otras ayudas de la misma naturaleza que se pudieran cobrar en el ámbito del Ayuntamiento de Noja.

Para poder acceder a estas ayudas se deberá tener una antigüedad mínima de un año.

Artículo 60.- Complemento incapacidad temporal.

Para los casos de incapacidad temporal por contingencias profesionales se establece un complemento del 100% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior, desde el primer día de la baja y mientras dure la situación de incapacidad temporal incluyendo los periodos de prórroga.

Para los casos de incapacidad temporal por contingencias comunes se reconoce el derecho a percibir un complemento del 100% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior en los siguientes supuestos de hecho:

1. Cuando la situación de IT derive de una hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización. Dentro de las intervenciones quirúrgicas están incluidas las que conlleven internamiento u hospitalización y las intervenciones quirúrgicas en régimen ambulatorio (cirugía mayor y menor ambulatoria).
2. Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia, quimioterapia u otros tratamientos oncológicos.

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

3. Procesos de gestación y de lactancia. Tendrán la consideración de circunstancia excepcional los procesos que tengan inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.

Para el resto de incapacidades temporales derivadas de contingencias comunes se establece un complemento del 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior hasta el tercer día, el complemento será del 75% entre el cuarto y vigésimo día y del 100% a partir del vigesimoprimer día y mientras dure la situación de incapacidad temporal incluyendo las prórrogas.

Cuando se citan retribuciones correspondientes al "mes anterior" a causar la baja para la determinación del complemento retributivo, se considera que deben entenderse como tales los conceptos retributivos de una mensualidad ordinaria, excluyendo los conceptos de la nómina que no constituyan haberes fijos y periódicos. El periodo de IT computará como tiempo efectivo de trabajo a efectos de devengo de paga extraordinarias.

Para acceder al complemento al 100% por contingencias comunes deberá presentarse una declaración jurada a la mayor brevedad posible en el departamento de Gerencia del Patronato en la que el trabajador o trabajadora declara que se encuentra en uno de los supuestos de hecho enumerados.

Artículo 61.- Acceso y utilización de instalaciones.

El Patronato Municipal de Cultura y Deporte, para facilitar el conocimiento de los servicios que se ofrecen por parte de su personal, aplicará un descuento del 50 % en el abono y actividades realizadas por el mismo en el Centro de Ocio Playa Dorada. Comportando este descuento la percepción de una retribución en especie, debe generar retenciones en la nómina.

Artículo 62.- Seguro de accidente.

El Patronato se compromete a abonar a sus trabajadores, trabajadoras o beneficiarios, o concertar una póliza de seguros que haga frente a los riesgos durante la prestación del servicio, así como en el itinerario desde el domicilio hasta el centro de trabajo o viceversa, que cubra con las siguientes cuantías:

- Fallecimiento.....60.000'00 €
- Gran invalidez.....45.000'00 €
- Incapacidad permanente, total o absoluta.....30.000'00 €

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

Artículo 63.- Selección de personal.

El ingreso en el Patronato Municipal de Cultura y Deporte se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en los que se garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público se negociará con la representación del personal.

Artículo 64.- Tribunales.

En los tribunales de selección se estará a lo dispuesto en el EBEP.

Artículo 65.- Bases generales.

Podrán establecerse bases generales de ingreso en el Patronato Municipal de Cultura y Deporte, de común acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y sin perjuicio de las peculiaridades propias del puesto a desempeñar, así como de las normas vigentes al respecto en desarrollo de la ley.

Artículo 66.- Puestos vacantes.

El Patronato Municipal de Cultura y Deporte no podrá realizar convocatorias públicas de ingreso (salvo justificación razonada y una vez oída la representación de los trabajadores), sin proceder previamente a la provisión de los puestos de trabajo vacantes, de adscripción indistinta o generalizada.

16/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 67.- Provisión.

La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará por algunos de estos sistemas:

Concurso, concurso-oposición y concurso de méritos, estudiándose en cada caso el proceso que mejor se adapte a las condiciones de las plazas a convocar.

Libre designación: Se cubrirán por este sistema los puestos de trabajo así determinados en las relaciones de puestos de la entidad de conformidad con lo establecido en la Ley de Función Pública.

Los trabajadores y trabajadoras adscritos a un puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrán ser removidos del mismo con carácter discrecional.

Los trabajadores y trabajadoras que accedan a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso o concurso oposición, podrán ser removidos por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración del contenido del puesto, realizada a través de las relaciones de puestos de trabajo o prevista en las mismas que modifiquen los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia y eficiencia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se llevará a cabo, previo expediente instruido al efecto a informe del órgano de representación del personal, mediante resolución motivada del órgano que efectuó el nombramiento.

Artículo 68.- Publicación.

Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo, se publicarán en el Boletín Oficial de Cantabria.

Artículo 69.- Convocatorias concurso.

1.- Las convocatorias contendrán necesariamente:

Denominación, localización, nivel, y complemento específico del puesto

- a. Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en las relaciones de puestos de trabajo
- b. Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

En las convocatorias de concurso deberá incluirse el baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión de selección, en la que deberá figurar un representante del personal, designado por la representación sindical.

Artículo 70.- Promoción interna.

Los trabajadores y trabajadoras podrán acceder, mediante promoción interna, a cuerpos y escalas del grupo inmediatamente superior al que pertenezcan, o del mismo grupo.

Artículo 71.- Servicio promoción interna.

Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el trabajador o trabajadora deberá hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en el cuerpo o escala de procedencia, haber completado dos años de servicio en el mismo y poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso al cuerpo o escala al que aspire a ingresar.

Artículo 72.- Acceso.

El acceso por promoción interna se realizará mediante el sistema de concurso-oposición en los cuerpos y escalas en que la ley no lo impida y requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general en el cuerpo o escala de que se trate.

No obstante, los aspirantes que concurren en el turno de promoción interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en el cuerpo o escala de procedencia.

Artículo 73.- Preferencia.

Los trabajadores y trabajadoras que accedan por el sistema de promoción interna a otro cuerpo o escala, serán adscritos provisionalmente a puestos de trabajo vacantes propios de aquel, hasta tanto obtengan destino definitivo mediante concurso o libre designación.

En todo caso, en el primer concurso que puedan participar, gozarán de preferencia sobre los aspirantes que provengan del turno libre, para proveer las vacantes que se oferten en aquel.

17/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 74.- Prevención.

A los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales les corresponde el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva.

Artículo 75.- Competencias.

Competencias y facultades del delegado de prevención, Serán las establecidas en la legislación vigente.

Artículo 76.- Tiempo y formación.

1.- El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la legislación aplicable. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones con la empresa sobre seguridad y salud.

2.- La Empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 77.- Cumplimiento urgente.

Los acuerdos adoptados entre la empresa y el delegado de prevención tendrán especial carácter de urgencia si se refieren de forma perentoria a la conservación de la salud o integridad física de algún trabajador/trabajadora y, en este caso, la autoridad u órgano competente dictará las normas necesarias para que el cumplimiento se realice de forma puntual e inmediata.

Artículo 78.- Objetivos.

El delegado o delegada de prevención ejercerá su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades propias con los siguientes objetivos:

Labor de investigación, tanto de los accidentes como de las enfermedades profesionales.

Labor de actualización, debiendo estar puntualmente informado respecto a la normativa, técnicas y medidas de seguridad y salud que se publiquen.

Labor de información, realizada mediante la propuesta y desarrollo de actividades.

Artículo 79.- Conceptuación

Las actividades que en el desempeño de su función realizan los trabajadores o trabajadoras, tendrán la catalogación de penosas, tóxicas o peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aun cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dichos empleados o empleadas.

Artículo 80.- Actividades penosas

Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir, sobrecargas con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

Artículo 81.- Actividades tóxicas

Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

Artículo 82.- Actividades peligrosas

Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosión, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.

Artículo 83.- Retribuciones.

La asignación de las retribuciones por trabajos desempeñados en condiciones de toxicidad o especial penosidad o peligrosidad, se realizará por la Entidad, en la fijación del complemento específico que en su caso corresponda a cada puesto de trabajo.

18/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Artículo 84.-Pantallas visualización.

En aquellos casos de dedicación exclusiva con pantallas de visualización, se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto de trabajo en concreto y se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre estas, posibles pautas de descanso y/o cambios de la actividad.

Artículo 85.- Revisiones médicas

El personal tendrá derecho a un reconocimiento médico anual y que es obligación de la empresa informar de ello.

Artículo 86.- Derecho sindicación.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que como empleados les son propios.

Artículo 87.- Libre sindicación.

1.- A los fines del artículo anterior, los trabajadores y trabajadoras podrán afiliarse libremente a las centrales sindicales de trabajadores y trabajadoras que se hallen legalmente constituidas.

2.- Dichas centrales sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de esta última.

Artículo 88.- Derechos de los delegados de personal.

Los delegados o delegadas de personal tendrán derecho a un crédito sindical de 15 horas mensuales que podrán acumularse por meses, durante el año natural. No computará dentro de este crédito el tiempo dedicado a reuniones con la empresa.

Cualquier actuación por parte del PMCD de Noja que afecte a las condiciones laborales del personal implicará necesariamente la negociación previa con el delegado o delegada de personal o acuerdo con el trabajador o trabajadora.

El delegado o delegada de personal tendrá derecho de acceso a cualquier información y documento que afecte a los trabajadores o trabajadoras.

Artículo 89.- Secciones sindicales

Las secciones sindicales, válidamente constituidas, en el PMCD tendrán derecho a nombrar un delegado sindical con un crédito horario de 1 hora mensual que no se podrá acumular a las horas por delegado de personal. Este delegado o delegada sindical tendrá derecho a asistir a las reuniones que afecten a cuestiones de personal con voz, pero sin voto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Nueva negociación.

El presente convenio no podrá ser objeto de nueva negociación en las mesas que se constituyan en las entidades locales, en las cuales únicamente podrán tratarse temas específicos y concretos que no estén contemplados y regulados en el presente convenio.

Segunda.- Personal laboral

Al personal laboral le será de aplicación las disposiciones del presente convenio en todo aquello que no vaya en contra del régimen jurídico aplicable a la naturaleza de su relación, debiéndose estar a lo que se dispone a continuación:

1.- El presente convenio afectará al personal laboral que se halle incluido en la siguiente relación:

- a) Los que ocupen plazas como personal laboral fijo o indefinido en las respectivas plantillas orgánicas.
- b) Los contratados temporales en régimen de derecho laboral.

2.- Los contratados laborales temporales se utilizarán para tareas no permanentes y no para cubrir puestos de trabajo fijos de la plantilla presupuestada.

19/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

Se podrán excepcionar de lo previsto en el párrafo anterior los nombramientos de interinidad en tanto se proceda a la cobertura definitiva de la plaza vacante o se produzca el reingreso del titular de la misma.

La jornada de trabajo y las retribuciones serán idénticas a las del resto de los empleados públicos que realicen funciones similares.

3.- Transcurrido el periodo de seis meses desde la contratación temporal, el Patronato Municipal de Cultura y Deporte, oída la representación de personal, decidirá sobre la inclusión en la plantilla presupuestaria del puesto de trabajo objeto de la contratación temporal.

4.- En el supuesto de no inclusión en la plantilla presupuestaria del puesto en cuestión conforme al punto anterior, no se podrá proceder a una nueva prórroga al finalizar el último periodo acordado.

Quedan exceptuados de lo establecido anteriormente los supuestos de contratación que obedezcan a realización de tareas no permanentes, pero de duración determinable superior.

Tercera.- Régimen disciplinario del personal laboral

El Régimen disciplinario aplicable al personal laboral será el fijado en el Título VII, Artículos 93 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público.

Cuarta.- Subrogación del personal.

En el supuesto de disolución del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, los trabajadores y trabajadoras adscritos al mismo, pasarán a formar parte de la plantilla municipal, con todos los derechos y deberes y en aplicación de la legislación vigente en esta materia.

Quinta.- Segunda actividad.

1.- A estos efectos, se considerará como punto de partida el siguiente texto:

Los trabajadores y trabajadoras que según dictamen médico tengan disminuida su capacidad para el pleno desempeño del servicio ordinario, en aquellos puestos de trabajo que requieran unas condiciones físicas especiales (operarios de obras, operarios de aguas, peones, etc..) pasarán a la situación de segunda actividad, siempre que no sea declarada su Incapacidad Permanente Absoluta.

Por regla general el desempeño de la segunda actividad se hará efectivo en puestos de trabajo del grupo de acceso a la plaza de la que sea titular el personal afectado. No obstante, si fuera imposible se intentará arbitrar medidas que faciliten el acceso a otros puestos.

El paso a la situación de segunda actividad no supondrá una disminución de las retribuciones básicas ni del grado personal de los afectados y afectadas.

Sexta.- Vestuario

Operarios:

Se podrá elegir entre buzo o traje, antes de hacer el listado correspondiente a las prendas de trabajo.

Todas las prendas de vestir llevarán el logotipo del Patronato en lugar visible y discreto.

Este material se renovará siempre que sea necesario por deterioro o uso.

- Dos buzos o trajes de trabajo
 - Dos camisas de algodón
 - Una sudadera
 - Un traje de aguas
- Un par de botas de seguridad

Biblioteca, Recepción, Cine y Coordinación:

- 1 Chapa identificativa

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ANEXO I

CRITERIOS DE PRIORIDAD, EN LA CONCESIÓN DE VACACIONES

Se abre un plazo de solicitudes, durante todo el mes de enero, siempre que se tenga el calendario y horarios con antelación suficiente (15 días mínimo)

Pasada esta fecha, por orden de registro.

Cuando las preferencias del personal no puedan ser atendidas, por coincidir en el tiempo de disfrute varias solicitudes, y estas no llegan a ningún acuerdo, la concesión de las vacaciones se ajustará al siguiente orden de prioridades:

1º. Personal que no haya disfrutado vacaciones, en esas fechas del año anterior.

2º. Personal que lleve más tiempo sin disfrutar vacaciones en el turno sobre el que exista concurrencia de peticionarios.

3º. Personal con más tiempo sin disfrutar vacaciones.

4º. Personal con más días de crédito anual.

* Las vacaciones tendrán prioridad sobre los moscosos, siempre que estas hayan sido solicitadas y concedidas durante el mes de enero.

CRITERIOS DE PRIORIDAD, EN LA CONCESION DE ASUNTOS PROPIOS

Se abre el plazo de solicitudes, a partir del 31 de enero y por orden de registro se conceden. Cuando las preferencias del personal no puedan ser atendidas, por coincidir en el tiempo de disfrute varias solicitudes para disfrutar de este permiso, y estas no llegan a ningún acuerdo, se tendrá en cuenta para su concesión el siguiente orden de prioridades:

1º. Personal con más tiempo sin disfrutar permiso por asuntos particulares.

2º. Personal con más días de permiso por asuntos particulares pendiente de disfrutar.

3º. Personal que lleve más tiempo sin disfrutar permiso en el turno sobre el que exista concurrencia de peticionarios.

PLAZOS EN LA CONCESION O DENEGACION DE MOSCOSOS

1. Plazo anterior de solicitud al día a disfrutar 5 días hábiles (de lunes a viernes) o más.

Entrega de escrito y firmado por gerencia. La empresa estará obligada a contestar en 48 horas, cuando se presente con 5 días hábiles de antelación.

2. Moscoso solicitado con una antelación de entre 6 y 10 días, la empresa tiene 3 días para contestar.

3. Moscoso solicitado con una antelación de entre 11 y 30 días, la empresa tiene 5 días para contestar.

4. A partir de 30 días, la empresa tiene 10 días para contestar.

21/22

CVE-2023-8748

MIÉRCOLES, 11 DE OCTUBRE DE 2023 - BOC NÚM. 196

ANULACIÓN DE VACACIONES, MOSCOSOS O EXCEDENCIAS

Las vacaciones se podrán anular con una antelación mínima de dos meses a la fecha concedida, salvo causas de fuerza mayor.

Los moscosos y días de compensación no podrán ser anulados una vez concedidos, salvo causas de fuerza mayor.

Las excedencias se podrán suspender conforme a lo legalmente establecido.

Noja a 9 de mayo de 2022

Fdo.: D. Miguel Ángel Ruiz Lavín

Fdo.: D. Eduardo Torre Torre

Fdo.: Dña. Ángela Sobrino Teja

Fdo.: D. Francisco Carrera Fernández

Fdo.: D. Gabriel Pérez Martínez