

# **TEMARIO COMUN DE LABORALES OPE 2023-2024**

(actualizado a 10/04/2023)

## **TEMA V**

### **TITULO I - OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

#### **Artículo 1.- Ámbito personal.**

1.- El presente Convenio será de aplicación al personal que preste servicios mediante relación jurídico-laboral en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria Públicos, así como en la Agencia Cántabra de Administración Tributaria.

2. - Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) El personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

b) El personal que tenga la consideración de eventual por estar nombrado al amparo de lo establecido en la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de la Función Pública.

c) El personal que presta servicios en las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, que se regirá por su normativa específica, excepto el personal laboral que presta servicios en la Gerencia del Servicio Cántabro de Salud.

**Apartado 1, modificado por Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 26 de mayo de 2011: El personal del Hospital Santa Cruz de Lieres que no optó por la integración en el Servicio Cántabro de Salud “mantienen su relación jurídico laboral de origen con el Gobierno de Cantabria, siéndole de aplicación la normativa convencional, incluido el VIII Convenio Colectivo”.**

**Apartado 1, modificado por Comisión Negociadora de 23 de diciembre de 2020. (BOC de 20 de enero de 2021). Efectos desde 30 de diciembre de 2020, fecha de ratificación por el Consejo de Gobierno**

#### **Artículo 2.- Ámbito temporal.**

1.- Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, salvo las excepciones que expresamente se establecen, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2011.

2.- Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2010, salvo los Complementos de Trabajo a dos y tres turnos que se aplicarán con efectos de 1 de enero de 2009.

### **Artículo 3.- Denuncia del Convenio.**

1.- El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses anteriores a la conclusión de su vigencia. Agotada ésta sin que se hubiere producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

2.- Una vez denunciado el Convenio Colectivo permanecerá vigente la totalidad de su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

3.- Si la Jurisdicción competente declarase la nulidad de alguna parte del contenido del presente Convenio, las partes firmantes, de mutuo acuerdo, procederán bien a acomodar su contenido a lo 2 dispuesto por los Juzgados o Tribunales, o bien a renegociar los aspectos anulados y aquellos que puedan verse afectados, sin que ello suponga la nulidad de todo el Convenio.

### **Artículo 4.- Comisión de Interpretación, Estudio, Seguimiento y Aplicación del Convenio Colectivo (CIESA).**

1.- Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio, se constituirá la Comisión de Interpretación, Estudio, Seguimiento y Aplicación del mismo, en adelante CIESA.

2.- Dicha Comisión estará compuesta por ocho miembros en representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y ocho miembros en representación de los trabajadores designados (por los firmantes del Convenio)\* en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales a representantes del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

**\* Modificado por Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de fecha 4 de abril de 2011): “ha de constituirse de forma proporcional a la representatividad sindical en el colectivo del personal laboral al servicio del Gobierno de Cantabria”.**

3.- Son funciones de esta Comisión:

a) Interpretar la totalidad del contenido del Convenio.

b) Estudiar, proponer y, (cuando proceda, decidir)\* las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Administración y las organizaciones sindicales firmantes del Convenio.

c) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.

d) Llevar a cabo la homologación de las categorías profesionales del personal que se incorpore al ámbito personal del Convenio durante la vigencia del mismo.

e) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

**\*Anulado por sentencia del tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de fecha 26 de mayo de 2011.**

4.- a) Los acuerdos deberán adoptarse por más del 50 por 100 de cada una de las dos representaciones de la Comisión, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes, teniendo el mismo valor que el Convenio Colectivo y pasando a integrarse en su articulado.

b) Cuando no resulte posible llegar a acuerdos en las materias de competencia de la Comisión de Interpretación, Estudio, Seguimiento y Aplicación o surjan conflictos en el cumplimiento de las cláusulas convencionales, las partes firmantes del Convenio podrán nombrar un mediador.

c) La mediación se efectuará conforme al procedimiento que se determine en el Reglamento que a tal efecto elaborará la CIESA.

5.- En el plazo de dos meses desde su constitución la CIESA elaborará su propio Reglamento de Funcionamiento.

6.- La citada Comisión se considerará prorrogada en el ejercicio de sus funciones hasta la constitución de la correspondiente al siguiente Convenio Colectivo.

7.- Se constituirá, dependiente de la CIESA, una Subcomisión para la Igualdad que velará en el ámbito del Convenio por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y, de manera particular, del conjunto de medidas que a ese efecto se establecen en el Convenio. Dicha Subcomisión vigilará el correcto cumplimiento de esta normativa y podrá elevar, en su caso, al órgano competente la corrección de aquellas circunstancias discriminatorias que hayan podido detectarse.

Esta Subcomisión será paritaria y estará integrada por cinco representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y cinco representantes de las organizaciones sindicales (firmantes del Convenio)\* en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales a representantes del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

**\*Modificado por Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de fecha 4 de abril de 2011: “ha de constituirse de forma proporcional a la representatividad sindical en el colectivo del personal laboral al servicio del Gobierno de Cantabria”.**

**Apartado 7, modificado por Comisión Negociadora de 23 de diciembre de 2020. (BOC de 20 de enero de 2021). Efectos desde 30 de diciembre de 2020, fecha de ratificación por el Consejo de Gobierno.**

## **TITULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Artículo 5.- De la facultad de organización.**

1.- La facultad de organización del trabajo corresponderá a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria a través de los Órganos o Centros Directivos competentes en cada caso, dando cuenta a la representación sindical de los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

2.- Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en los diferentes Centros y Servicios, la organización práctica del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines:

- a) Aumento de la eficacia en la prestación de los servicios sin detrimento de la humanización del trabajo.
- b) Fomento de la participación de los trabajadores.
- c) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.

3.- Para la consecución de los referidos fines por la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria se dictarán las normas reguladoras de las condiciones de trabajo y racionalización de los procesos productivos o administrativos (normas de medida y control del trabajo, tiempo de operaciones, medidas a adoptar en supuestos de disminución del rendimiento del personal, etc.).

### **Artículo 6.- Gestión indirecta de servicios.**

El personal afectado por el ámbito del presente Convenio tendrá opción de permanencia en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sus Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público para el supuesto de transferencias a empresas privadas.

## **TITULO III - PROVISIÓN DE VACANTES, SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN**

### **Artículo 7.- Cobertura de vacantes.**

1.- Los puestos vacantes reservados al personal laboral se proveerán con arreglo a los procedimientos mencionados seguidamente que podrán desarrollarse de forma sucesiva, simultánea o bien alternando y alterando el orden de los mismos con pleno respeto, en todo caso, de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, así como al de publicidad:

- a) Reingreso de excedentes.
- b) Concursos de traslados y méritos.
- c) Promoción interna.
- d) Nuevo ingreso, a través de los procedimientos legalmente establecidos.

2.- La Oferta de Empleo Público reservará un porcentaje no inferior al 5% de las vacantes a personas con discapacidad que acrediten tal condición en los términos que se establezcan en la convocatoria.

Las vacantes no cubiertas por el turno de discapacidad se incorporarán al turno libre o se acumularán para siguientes convocatorias. De la misma forma se procederá en la promoción interna.

#### **Artículo 8.- Reingreso de excedentes.**

1.- El trabajador que solicite el reingreso desde excedencia voluntaria tendrá derecho, por orden de presentación, a ocupar provisionalmente puesto vacante de su misma categoría y, en su caso, especialidad cuya cobertura resulte necesaria y atendiendo a las necesidades organizativas de la Administración.

2.- De no existir vacante en puesto de su misma categoría podrá optar a puesto de categoría inferior, o esperar a que se produzca aquélla, con las limitaciones establecidas en el apartado anterior.

3.- Los trabajadores que se encuentren desempeñando puestos con carácter provisional por darse las circunstancias reguladas en los apartados anteriores, estarán obligados a participar en todos los concursos de traslados que se convoquen a todos los puestos de su misma categoría y, en su caso, especialidad hasta que les sea adjudicado destino con carácter definitivo.

4.- En el caso de haber optado a categoría inferior, podrán participar también en los sucesivos concursos a una vacante de categoría encuadrada en el mismo grupo y nivel que la categoría ostentada por el trabajador.

5.- En el caso de haber optado a categoría inferior por pertenecer a categorías “a extinguir” de los grupos G1, GA “a extinguir” y GB “a extinguir”, estarán obligados a participar en todos los concursos de traslados que se convoquen a todos los puestos de la categoría y, en su caso, especialidad, en la que se les hubiera formalizado el reingreso, hasta que les sea adjudicado destino con carácter definitivo.

En este caso, quedan excepcionados del cumplimiento del requisito de participación contemplado en el artículo 10.1.b). -.

**Afectado por Acuerdo de la CIESA de fecha 24 de febrero de 2010. -.**

**Art 8 “Reingreso de excedentes”, nueva redacción por Acuerdo Comisión Negociadora de 20 de junio de 2017. (BOC de 20 de julio de 2017). Efectos desde la fecha de la firma del Acuerdo, el 20 de junio de 2017.**



## **Artículo 9.- De los concursos.**

1.- El concurso de traslados constituye el sistema normal de provisión definitiva de los puestos de trabajo. Este sistema se realizará con arreglo a lo dispuesto en las bases generales previamente negociadas con el Comité de Empresa.

2.- La convocatoria pública del concurso de traslados y concurso de méritos contendrá, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Requisitos de participación.
- b) Puestos ofertados.
- c) Plazo de presentación de solicitudes y documentación.
- d) Méritos a valorar y criterios de baremación.
- e) Comisión de Valoración.
- f) Resolución, adjudicación y toma de posesión.

3.- Las convocatorias públicas de los concursos serán de dos clases: concurso de traslados exclusivamente a puestos de la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad y concurso de méritos a puestos de distinta categoría profesional a la que se ostente.

## **Artículo 10.- Concurso de Traslados a puestos de la misma categoría profesional y especialidad.**

1.- Podrán tomar parte en los concursos de traslados a puestos de la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad los trabajadores fijos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y, si procede, de aquellas Administraciones con las que existiese convenio que así lo posibilitase, que se encuentren prestando servicios o en excedencia, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

a) Llevar desempeñando su puesto de trabajo al menos seis meses, salvo en los supuestos que seguidamente se enumeran:

- 1.- Que desempeñe puesto de trabajo en adscripción provisional.
- 2.- Que se encuentre a disposición del Secretario General de la Consejería correspondiente.
- 3.- Que se participe desde la situación de excedencia siempre y cuando se tenga derecho al reingreso.

b) Pertenecer a la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad de los puestos convocados.

c) Cumplir todos los demás requisitos exigidos para el desempeño de los correspondientes puestos, con excepción, en su caso, del correspondiente a la titulación.

2.- Durante el mes de enero se dictará, por el órgano competente en materia de personal, la Orden anual de convocatoria en la que se establecen las normas

generales que regulan el procedimiento y que serán de aplicación a la primera y sucesivas ofertas de puestos que se lleven a cabo durante el año. Esta Orden, a la que acompañará un Anexo en el que se incluirá la primera oferta de puestos vacantes dotados presupuestariamente a esa fecha, será objeto de publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y en el Portal Institucional del Gobierno de Cantabria en el apartado destinado a tal efecto. Las tres siguientes ofertas de puestos únicamente se publicarán en el Portal Institucional del Gobierno de Cantabria. La última oferta de puestos se resolverá antes del último cuatrimestre del año.

**Artículo 7 “Concursos de empleados públicos”, Ley 2/2012, de 30 de mayo, de Medidas Administrativas, Económicas y Financieras para la ejecución del Plan de Sostenibilidad de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria**

**Apartado 2, modificado por Comisión Negociadora de 23 de diciembre de 2020. (BOC de 20 de enero de 2021). Efectos desde 30 de diciembre de 2020, fecha de ratificación por el Consejo de Gobierno.**

3.- Las solicitudes se dirigirán al Consejero de Presidencia y Justicia acompañadas de la documentación que al efecto establezcan las respectivas convocatorias y se presentarán en el plazo de cinco días hábiles contados a partir de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, o en el Portal Institucional del Gobierno de Cantabria en el apartado destinado a tal efecto.

4.- Las solicitudes deberán presentarse únicamente en el Registro General de la Consejería de Presidencia y Justicia, careciendo de validez las presentadas en cualquier otro registro.

5.- Los interesados podrán renunciar, total o parcialmente, a las solicitudes presentadas hasta el último día en que finalice el plazo de presentación de solicitudes.

**Artículo 11.- Concurso de méritos a puestos de distinta categoría profesional y especialidad.**

1.- Podrán tomar parte en los concursos de méritos a puestos de distinta categoría profesional y, en su caso, especialidad dentro del mismo grupo y nivel, los trabajadores fijos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y, si procede, de aquellas Administraciones con las que existiese convenio que así lo posibilite, que se encuentren prestando servicios o en excedencia en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

a) Llevar desempeñando su puesto de trabajo al menos un año, salvo en los supuestos que seguidamente se enumeran:

1.- Que se desempeñe puesto de trabajo en adscripción provisional.

2.- Que se encuentre a disposición del Secretario General de la Consejería correspondiente.

3.- Que se participe desde la situación de excedencia siempre y cuando se tenga derecho al reingreso.

b) Pertenecer a distinta categoría profesional y, en su caso, especialidad de los puestos convocados.

c) Cumplir todos los demás requisitos exigidos para el desempeño de los correspondientes puestos.

2.- El concurso se celebrará durante el último cuatrimestre del año, y su convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de Cantabria, o en su caso, en el Diario o Boletín Oficial correspondiente si así se decidiera, por convocarse puestos abiertos a personal laboral de otras Administraciones Públicas.

**Artículo 7 “Concursos de empleados públicos”, Ley 2/2012, de 30 de mayo, de Medidas Administrativas, Económicas y Financieras para la ejecución del Plan de Sostenibilidad de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.**

**Apartado 2, modificado por Comisión Negociadora de 23 de diciembre de 2020. (BOC de 20 de enero de 2021). Efectos desde 30 de diciembre de 2020, fecha de ratificación por el Consejo de Gobierno**

3.- Las solicitudes se dirigirán al Consejero de Presidencia y Justicia acompañadas de la documentación que al efecto establezcan las respectivas convocatorias y se presentarán en el plazo de quince hábiles contados a partir de su publicación bien en el Boletín Oficial de Cantabria, o en su caso, en el Diario o Boletín Oficial correspondiente si así se decidiera, por convocarse puestos abiertos a personal laboral de otras Administraciones Públicas.

4.- Los interesados podrán desistir, total o parcialmente, de las solicitudes presentadas hasta la fecha de constitución de la Comisión de Valoración. Desde ese momento, y hasta la propuesta de adjudicación que efectúe la Comisión, únicamente se admitirán desistimientos motivados con carácter excepcional, cuya apreciación será objeto de estudio por la Comisión, la cual decidirá su admisión o no. En ningún caso se admitirá el desistimiento de quien esté obligado a participar.

5.- Si el trabajador obtuviera un puesto en categoría profesional distinta desde la que concurra, el mismo ostentará únicamente la categoría profesional correspondiente al puesto que le sea adjudicado, sin que pueda derivarse ningún derecho de la categoría anterior.

## **Artículo 12.- Requisitos comunes de participación en los concursos.**

1.- El tiempo de servicios exigido al personal laboral fijo discontinuo se computará, a los solos efectos de participación en los concursos de traslado, y de méritos como de trabajo efectivamente prestado durante el tiempo de suspensión de la actividad y el de la contratación efectiva.



2.- Los trabajadores en adscripción provisional o a disposición del Secretario General tendrán la obligación de participar en todos los concursos que se convoquen hasta obtener un puesto con carácter definitivo. Si presentasen la solicitud y no solicitasen todos los puestos de su categoría profesional y no obtuviesen ninguno con carácter definitivo o bien no participasen teniendo la obligación de hacerlo, se les adjudicará uno de los que hayan quedado vacantes en el concurso de su misma categoría profesional y, en su caso, especialidad y se encuentre preferentemente en la misma localidad en la que prestan servicios. Si no tomasen posesión en dicho puesto, o no hubiera resultado puesto vacante del concurso de su misma categoría profesional y, en su caso, especialidad serán declarados en excedencia voluntaria por interés particular.

3.- Los trabajadores unidos por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro que participen en un mismo concurso de traslados podrán, por razones de convivencia familiar, condicionar sus solicitudes al hecho de que ambos obtengan destino en el mismo municipio, entendiéndose, en caso contrario, anuladas las peticiones efectuadas por ambos. Dicha circunstancia deberá concretarse en las respectivas solicitudes y acompañar fotocopia de la solicitud del otro aspirante. La inscripción referida anteriormente se acreditará mediante el correspondiente certificado y, sólo en ausencia de registro, mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

4.- La fecha de referencia para el cumplimiento de los requisitos de participación será el día que concluya el plazo de presentación de solicitudes.

### **Artículo 13.- Méritos.**

1.- La baremación que haya de regir la adjudicación de los puestos ofertados en los correspondientes concursos de traslados se fijará en las bases generales.

2.- Las convocatorias de los concursos determinarán los méritos a baremar que podrán ser los siguientes:

- a) Antigüedad, valorándose por años o meses completos de servicio.
- b) Méritos profesionales, relacionados con la categoría profesional convocada.
- c) Méritos académicos consistentes en los títulos académicos y/o profesionales y cursos de formación relacionados con las tareas a desarrollar en el desempeño de los puestos.
- d) Antigüedad en el último puesto en el que se concurra valorándose por años o meses completos de servicio.

3.- Tratándose de la convocatoria de concurso de traslados, el mérito será únicamente la antigüedad.

### **Artículo 14.- Comisión de Valoración.**

1.- La valoración de los méritos alegados por los concursantes para la adjudicación de los puestos de trabajo vacantes en el caso de concurso de méritos a puestos de distinta categoría profesional y especialidad a los que hace

mención en el artículo 11 será efectuada por una Comisión de Valoración compuesta por:

Presidente: El Consejero de Presidencia y Justicia o persona en quien delegue.

Vocales: Cuatro vocales a propuesta de la Administración y dos vocales en representación de las Organizaciones Sindicales a propuesta del Comité de Empresa. La comunicación de los vocales propuestos se realizará en el plazo de 15 días a contar desde la comunicación de la solicitud de designación. De no comunicarse en dicho plazo los vocales designados, perderán este derecho.

Secretario: designado por la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con voz y sin voto.

Se tenderá, en cuanto a su composición, a la paridad entre mujer y hombre.

De la misma forma se designará a los miembros suplentes de la Comisión de Valoración.

2.- Los miembros de la Comisión de Valoración serán empleados públicos y deberán pertenecer, en el caso del personal laboral, al menos, a categorías de grupo de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la categoría convocada.

En el caso de que sean funcionarios deberán pertenecer a grupo de titulación equivalente, igual o superior.

3.- La Comisión de Valoración podrá solicitar de la autoridad convocante la incorporación de expertos en calidad de asesores que actuarán con voz y sin voto.

4.- La Comisión de Valoración propondrá al candidato que haya obtenido mayor puntuación en cada puesto.

#### **Artículo 15.- Resolución, adjudicación y publicación.**

1.- La puntuación final otorgada en los concursos previstos en este Título vendrá determinada por la suma total de las puntuaciones obtenidas en los méritos establecidos en la respectiva convocatoria.

Los posibles empates que pudieran producirse entre dos o más solicitantes se resolverán conforme se determine en las bases generales siendo en todo caso el primer criterio la antigüedad en el último puesto desde el que se concursa, sin perjuicio de lo que pueda señalarse en cada convocatoria.

La convocatoria podrá establecer una puntuación mínima para la adjudicación de los puestos de trabajo.

2.- Se podrá declarar desierta la cobertura de todos o de alguno de los puestos convocados, mediante resolución motivada, no pudiendo declarar desiertos los puestos de trabajo cuando existan concursantes que hayan obtenido las puntuaciones mínimas exigidas en cada caso.

3.- Se harán públicas las puntuaciones obtenidas por los participantes en el concurso de traslados, otorgándose un plazo para alegaciones de cinco o diez días hábiles respectivamente, según se trate de concursos de traslados a puestos de la misma o de concurso de méritos a puestos de distinta categoría profesional y computarán a partir de su publicación en los tablones de anuncios de las Secretarías Generales de las Consejerías o en el Portal Institucional del Gobierno de Cantabria en el apartado destinado a tal efecto.

4.- Establecido el orden de preferencia para la adjudicación de los puestos ofertados, se elevará la correspondiente propuesta de resolución al órgano competente.

5.- La convocatoria se resolverá por el Consejero de Presidencia y Justicia siendo objeto de publicación oficial en el Boletín Oficial de Cantabria.

6.- El puesto de trabajo adjudicado será irrenunciable, excepto cuando se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública con la que coincidieran los plazos posesorios. En este caso deberá optar 10 por uno de los puestos dentro del plazo posesorio, viniendo obligado a comunicar a la Dirección General de Función Pública la opción realizada en el plazo de tres días a partir de la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, indicando la Consejería o Administración Pública en que hubiese obtenido destino, así como la forma de provisión y fecha de nombramiento, y acompañando documento justificativo cuando sea de otra Administración. De incumplir este deber de comunicación, el trabajador fijo deberá tomar posesión en el primer destino adjudicado.

7.- Los traslados que se deriven de la resolución de los concursos regulados en el presente convenio, tendrán la consideración de voluntarios, no generando, por tanto, derecho a indemnización alguna.

#### **Artículo 16.- Recursos.**

Las reclamaciones que se presenten contra los concursos de traslados y méritos tendrán la consideración de reclamación previa a la vía laboral y deberán presentarse en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación.

#### **Artículo 17.- Toma de posesión.**

1.- El plazo de toma de posesión en el nuevo puesto adjudicado será de tres días hábiles, si éste radica en la misma localidad, de diez días hábiles si radica en distinta localidad y se acredita fehacientemente el cambio de residencia y de un mes si comporta reingreso al servicio procedente de excedencia.

2.- El plazo de toma de posesión comenzará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación oficial de la resolución del concurso de traslados. Si la resolución comportara el reingreso al servicio procedente de la situación de excedencia, el plazo posesorio comenzará a computarse desde el día siguiente a la publicación oficial de la resolución del correspondiente concurso.

3.- El cómputo de los plazos posesorios se iniciará, en su caso, cuando finalice el disfrute de permisos y licencias, salvo que, excepcionalmente y por causa justificada, se acuerde suspender el disfrute de los mismos.

4.- El plazo posesorio se considera, a todos los efectos, como de servicio efectivo una vez efectuada la correspondiente toma de posesión. En el caso de reingreso al servicio procedente de una situación de excedencia no será retribuido el citado período hasta que no se produzca la incorporación efectiva del interesado.

5.- Aquellos trabajadores que, teniendo la obligación de participar en los concursos regulados en este convenio por encontrarse a disposición de su Secretario General o desempeñando un puesto de trabajo en adscripción provisional, no obtengan plaza en el mismo o sean desplazados del que ocupaban con carácter provisional, quedarán a disposición de su Secretario General, quien los adscribirá a un puesto de su categoría profesional y, en su caso, especialidad salvo que concurra la circunstancia prevista en el apartado 2 del artículo 12. En caso de que no existiese vacante de su categoría profesional en el ámbito de su Consejería, el Consejero de Presidencia y Justicia promoverá la adscripción a una vacante de su categoría profesional en el ámbito de cualquier otra Consejería. Si aún así no fuera posible adscribirles a una vacante perteneciente a su categoría profesional y, en su caso, especialidad continuarán a disposición de su Secretario General hasta que sea posible su adscripción a puesto conforme a alguno de los supuestos establecidos en el presente Convenio.

6.- La convocatoria de concursos de traslados y la publicación de las ofertas de puestos, en su caso, en el Portal Institucional, así como de la resolución provisional bien sea en el Boletín Oficial de Cantabria o bien en el Portal Institucional, en el apartado destinado a tal efecto, servirá de notificación a los ocupantes temporales de las plazas adjudicadas si los hubiere, y dicha notificación tendrá efectos desde la fecha de la publicación de la resolución provisional y lo será a los efectos oportunos de conformidad con la normativa de aplicación en cada caso.

#### **Artículo 18.- Promoción profesional.**

1.- Se establece un sistema de promoción profesional sustentado en la evaluación de las capacidades y méritos de los trabajadores atendiendo a las necesidades de la Administración y destinado a contribuir a una mejor asignación de efectivos, con el objeto de potenciar las capacidades y la motivación de los trabajadores.

2.- Las convocatorias de promoción interna se ajustarán a los siguientes criterios generales:

a) Los procesos de promoción interna se regirán por las bases generales, previa negociación con el Comité de Empresa, y se realizarán en convocatorias conjuntas o independientes de las del sistema general de nuevo ingreso.

b) Para participar en estos procesos, los aspirantes deberán reunir los requisitos que se establezcan en la convocatoria, entre los que habrán de encontrarse los específicos derivados de las características de la categoría profesional a la que se pretenda acceder.

c) En ningún caso podrán producirse ascensos por mero transcurso del tiempo de servicios.

#### **Artículo 19.- Sistema de promoción.**

1. Los sistemas de promoción interna podrán ser: vertical y cruzada.
2. El sistema de promoción interna vertical se producirá siempre a una categoría profesional encuadrada en un grupo, nivel o niveles inmediatamente superiores al que ostente el trabajador.
3. El sistema de promoción interna cruzada se producirá mediante la posibilidad de participación en los procesos de promoción interna del personal funcionario, desde la categoría profesional de Educador Diplomado al Cuerpo de Diplomados y Técnicos Medios, especialidad Maestro Educador en las mismas condiciones que la convocatoria establezca para el personal funcionario, y aquellas otras categorías que reuniendo los requisitos necesarios se acuerden en la negociación de la Oferta de Empleo Público.

#### **Artículo 20.- Requisitos de participación en el sistema de promoción interna.**

1.- Podrán concurrir a estos procesos, los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

a) Ser trabajador fijo al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

b) Tener una antigüedad de, al menos, dos años cuando se participe en un proceso de promoción interna a categoría encuadrada en nivel inmediato superior al de la categoría que se ostente, como trabajador fijo en dicha categoría, que se incrementará en un año más por cada nivel superior en el que se encuadre la categoría a la que se opte.

c) Estar en posesión del título que se exija para la categoría profesional y, en su caso, especialidad a la que se concurra, salvo lo dispuesto, en su caso, en el artículo 22 y cumplir las condiciones exigidas en la convocatoria.

2.- Los requisitos establecidos deberán cumplirse a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.



3.- Asimismo el personal fijo discontinuo podrá participar en el turno de promoción interna en las mismas condiciones anteriormente indicadas, aunque no se encuentre prestando servicios por tener suspendido su contrato de trabajo hasta que se efectúe el llamamiento para incorporarse al servicio.

El tiempo de servicios exigido en los apartados anteriores se computará a partir de la fecha en que se adquirió la condición de fijo discontinuo.

4.- El personal laboral en situación de excedencia por cuidado de familiares podrá participar en los procesos de promoción interna. La superación de este proceso supondrá el reingreso a la prestación efectiva del trabajo.

5.- El personal laboral fijo no podrá participar en aquellos procesos de promoción interna a categoría profesional de nivel y grupo profesional que ya ostentan.

**\*Apartado 3, modificado por Comisión Negociadora de 23 de diciembre de 2020. (BOC de 20 de enero de 2021). Efectos desde 30 de diciembre de 2020, fecha de ratificación por el Consejo de Gobierno.**

## **Artículo 21.- Proceso selectivo.**

1.- Como sistema de selección para la promoción interna se establece el concurso-oposición que se regirá de acuerdo con las siguientes reglas:

a) La fase de oposición estará orientada a evaluar las capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias de la categoría profesional y, en su caso, especialidad a la que promueve y consistirá en el desarrollo de pruebas teóricas, prácticas o teórico-prácticas. Las pruebas versarán sobre materias específicas de la categoría profesional y, en su caso, especialidad a la que se promueve.

b) La convocatoria establecerá la puntuación mínima para entender superada la fase de oposición y poder acceder a la fase de concurso.

c) Los méritos de la fase de concurso estarán orientados a evaluar la carrera profesional del aspirante.

d) En la fase de concurso podrán valorarse todos o algunos de los siguientes méritos:

1. Méritos profesionales, valorándose en función del encuadramiento de la categoría profesional desde la que se promueve en el mismo o distinto grupo de clasificación.

2. Antigüedad, valorándose por años completos de servicio.

3. Méritos académicos, consistentes en títulos académicos y/o profesionales, y cursos de formación relacionados directamente con la categoría profesional a la que se promueve, siempre que no se requiera titulación específica.

2.- Las vacantes se adjudicarán a los aspirantes aprobados por orden de puntuación.

3.- En el caso de que se participe en más de una convocatoria de promoción interna le será de aplicación lo contemplado en el artículo 24 apartado 2, no procediendo la declaración de situación de excedencia por incompatibilidad si supera uno o varios procesos selectivos.

#### **Artículo 22.- Condiciones alternativas a la titulación.**

1.- Exclusivamente en el turno de promoción interna, en las categorías profesionales para cuyo acceso se exijan los títulos de Graduado Escolar, Graduado en Educación Secundaria, o cualquiera de sus equivalentes académicas, dichos títulos podrán sustituirse por la condición de contar con una antigüedad de cuatro años, y un año más por cada nivel que pretenda ascender desde su actual categoría, siempre y cuando el puesto de trabajo no exija una cualificación profesional o académica específica.

2.- Asimismo, y de forma exclusiva para el turno de promoción interna en las categorías profesionales para cuyo acceso se exijan los títulos de Técnico y Técnico Superior podrá participar el personal laboral fijo que acredite estar en posesión del certificado o certificados de profesionalidad que se indiquen en el perfil definido de la categoría profesional y, en su caso, especialidad que será de nivel 2 para las categorías profesionales correspondientes al Grupo 2 y de nivel 3 para las categorías profesionales del Grupo 1.

#### **Artículo 23.- Superación de pruebas.**

1.- La puntuación asignada a cada trabajador a la finalización del proceso de promoción se determinará por la resultante de los puntos obtenidos en la fase de oposición y en la de concurso.

2.- En el supuesto de que entre dos o más aspirantes que hayan superado el proceso de promoción se produjese un empate a puntos, este empate se resolverá a favor del trabajador que hubiera adquirido en primer lugar la condición de trabajador laboral fijo en la categoría desde la que se promociona y si persistiera el empate, se dirimirá a favor del trabajador de más edad, computada en años, meses y días.

3.- En ningún caso el Tribunal de Selección podrá aprobar ni declarar que han superado el proceso de promoción un número de aspirantes superior al de los puestos convocados.

4.- La convocatoria se resolverá por el Consejero de Presidencia y Justicia siendo objeto de publicación oficial en el Boletín Oficial de Cantabria.

#### **Artículo 24.- Plazo de toma de posesión.**

1.- El plazo de toma de posesión será de tres días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación oficial de la Resolución del proceso de promoción interna. El trabajador deberá formalizar contrato de trabajo de la categoría profesional a la que hubiese promocionado debiendo permanecer en ella al menos un año a contar desde dicha formalización. Dicha formalización quedará condicionada a la superación del periodo de prueba, cuando proceda, que será de seis meses para técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores y que requerirá para su superación el informe favorable del titular del Centro o Unidad del que dependa el puesto de trabajo.

2.- La toma de posesión producirá una novación modificativa de la categoría del trabajador, y será declarado en la situación de excedencia por incompatibilidad en la categoría de origen, salvo que no supere el periodo de prueba.

#### **Artículo 25.- Personal laboral de nuevo ingreso.**

1.- Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y cuya cobertura se entiende necesaria por razones organizativas se ofertarán en turno libre, conforme a la planificación de recursos humanos y de acuerdo con la Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal con los límites que marque la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria de cada año. En todo caso, durante el primer trimestre de cada año, se negociará, entre la Administración y el Comité de Empresa, la Oferta de Empleo Público de personal laboral.

2.- Las convocatorias serán aprobadas por el Consejero de Presidencia y Justicia y se ajustarán a lo dispuesto en las bases generales.

#### **Artículo 26.- Tribunales de selección.**

1.- Todas las pruebas selectivas serán juzgadas por Tribunales de Selección nombrados por el Consejero de Presidencia y Justicia y compuestos por un presidente, cinco vocales y un secretario que actuará con voz pero sin voto tendiéndose, en cuanto a su composición, a la paridad entre mujer y hombre. De la misma forma se designará a los miembros suplentes de los Tribunales.

2.- En la composición del Tribunal se velará por el cumplimiento del principio de especialidad, de manera que, al menos, dos de los miembros deberán poseer titulación o formación correspondiente al área de conocimientos exigida para el ingreso en las categorías profesionales objeto de la convocatoria.

3.- Al objeto de hacer más efectiva la previsión de la negociación de los sistemas selectivos del personal laboral, se estará a lo dispuesto en la previsión contenida en el Acuerdo Administración-Sindicatos 2008- 2011 en el punto tercero referido a "Ofertas Públicas de Empleo".

## **Artículo 27.- Adquisición de la condición de personal laboral fijo.**

1.- Concluidas las pruebas selectivas, el Tribunal elevará al órgano competente la relación de aspirantes que han superado el proceso selectivo por el orden de puntuación final alcanzada.

2.- La convocatoria se resolverá por el Consejero de Presidencia y Justicia siendo objeto de publicación oficial en el Boletín Oficial de Cantabria.

3.- La resolución hará mención expresa a la categoría profesional y, en su caso, especialidad para la que se contrate y el período de prueba, que será de seis meses para técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los trabajadores pertenecientes a categorías incluidas en el Grupo 3, en cuyo caso, la duración será de quince días. Tanto la Administración como el trabajador, podrán poner fin a la relación laboral sin previo aviso durante el período de prueba y sin derecho a indemnización.

4.- En caso de que no se supere el período de prueba se requerirá el informe del titular del Centro o Unidad del que dependa el puesto de trabajo; de superarse, el trabajador pasará a la condición de fijo, computándose dicho período a todos los efectos.

En el contrato deberá figurar la cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento expreso de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades y que el incumplimiento de la misma puede provocar rescisión de contrato sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

## **Artículo 28.- Adscripción provisional.**

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional en los siguientes supuestos:

- a) Remoción o cese en un puesto de trabajo.
- b) Supresión del puesto de trabajo.
- c) Reingreso al servicio, en los términos previstos en el artículo 8 del presente Convenio.

## **Artículo 29.- Permutas.**

1.- El Consejero de Presidencia y Justicia podrá autorizar el cambio de puesto de trabajo mediante permuta voluntaria de los trabajadores, previo informe positivo del Secretario o Secretarios Generales afectados y siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) Ser laboral fijo en la misma categoría.
- b) Los puestos objeto de permuta deberán ser de la misma categoría profesional y, en su caso, especialidad.

c) Desempeñar los puestos de trabajo con carácter definitivo.

2.- Para la solicitud de una nueva permuta deberán transcurrir diez años desde la fecha de concesión de la primera.

3.- No se podrá solicitar permuta cuando, al menos, a uno de los trabajadores le falten siete años para cumplir sesenta y cinco años.

4.- De la resolución del Consejero de Presidencia y Justicia por la que se conceda la permuta se dará traslado al Comité de Empresa.

### **Artículo 30.- Contratación temporal.**

1.- En tanto que las vacantes dotadas presupuestariamente no se cubran reglamentariamente y, si las necesidades del servicio lo exigieran, la Consejería correspondiente propondrá su cobertura a la Dirección General de Función Pública, a fin de que ésta tramite la contratación temporal mediante contrato de interinidad, por el tiempo en que se provea la plaza reglamentariamente.

2.- De igual forma se procederá en cuanto a las sustituciones.

3.- La contratación de estos trabajadores se regirá por las condiciones establecidas en el artículo 27 para el personal laboral fijo.

### **Artículo 31.- Bolsas de trabajo.**

1.- Constitución y ampliación de las bolsas de trabajo:

<b>Artículo modificado por Comisión Negociadora de 23 de diciembre de 2020. (BOC de 20 de enero de 2021). Efectos desde 30 de diciembre de 2020, fecha de ratificación por el Consejo de Gobierno</b>
---

a) Concluidos los procesos selectivos de personal laboral de nuevo ingreso se confeccionarán bolsas de trabajo por cada una de las categorías profesionales y, en su caso, especialidades, para la cobertura con carácter temporal de los puestos de trabajo conforme a lo que establezca la convocatoria.

Formarán parte de las mismas los aspirantes que, no habiendo obtenido plaza, hubieran superado al menos una de las pruebas selectivas y acrediten la posesión de la titulación exigida, en los términos que establezca la convocatoria.



La constitución de una nueva bolsa de trabajo de una determinada categoría profesional o especialidad dejará sin vigencia la anterior, pudiéndose acudir únicamente a ella cuando se agote la bolsa vigente. Excepcionalmente y si las necesidades de contratación de personal así lo aconsejaren, se podrán prorrogar por el tiempo estrictamente necesario.

b) El orden de prelación en las bolsas de trabajo vendrá determinado por el mayor número de pruebas aprobadas y la puntuación final obtenida en el proceso. En caso de empate se estará a los criterios que a tal efecto se fijen en la respectiva convocatoria.

c) Igualmente, podrán constituirse bolsas de empleo formadas por aquellos candidatos que puedan incorporarse por el proceso que con carácter abierto y permanente se establezca reglamentariamente.

d) Agotadas las listas, será la Comisión de Control y Seguimiento de las Bolsas de Empleo, quien informe previamente de las situaciones y mecanismos para su ampliación.

## 2.- Comisión de Control y Seguimiento de las Bolsas de Trabajo.

Se crea una Comisión de Control y Seguimiento de las Bolsas de Empleo que será paritaria y estará compuesta por un representante de cada una de las organizaciones sindicales presentes en el Comité de Empresa, a propuesta de las mismas, e igual número de representantes de la Administración. Estará presidida por una persona designada por la Dirección General de Función Pública.

**\*Modificado por Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de fecha 4 de abril de 2011: “ha de constituirse de forma proporcional a la representatividad sindical en el colectivo del personal laboral al servicio del Gobierno de Cantabria”.**

## 3.- Criterios generales de funcionamiento de las bolsas de trabajo.

Se determinan en este Convenio Colectivo una serie de criterios generales para el funcionamiento de las Bolsas de Trabajo, los cuales serán objeto de desarrollo y complementación en el seno de la Comisión de Control y Seguimiento de las Bolsas de Trabajo.

Dichos criterios generales son:

a) La oferta de contratación temporal se realizará de forma preferente por medio de las vías telemáticas legalmente previstas o por

cualquier sistema que permita tener constancia de la recepción o, en su caso, realización de la misma.

b) El orden de llamamiento para la oferta de contratación temporal se realizará por el orden establecido en la lista de la categoría profesional correspondiente.

Excepcionalmente, no se formalizará el contrato de trabajo al candidato cuyo estado físico o psíquico resulte incompatible con los requisitos imprescindibles para el desempeño de un determinado puesto de trabajo. A tal efecto, cuando la Administración indique al candidato que la oferta afecta a un puesto de trabajo con potenciales riesgos para la salud, aquel deberá cumplimentar una declaración, previa a la aceptación de la oferta, relativa a que su estado de salud es compatible con las condiciones necesarias para el desempeño de las funciones o tareas del puesto ofertado siendo responsable de su veracidad; incurriendo en causa de rescisión del contrato suscrito en otro caso.

c) La no aceptación o rechazo injustificado de una contratación temporal conllevará la exclusión automática y definitiva de la lista correspondiente.

d) Tendrán la consideración de causas justificadas, entre otras, las siguientes: embarazo superior a seis meses cuando se alegue tal causa, embarazo de riesgo, encontrarse en situación de incapacidad temporal o encontrarse en situación de empleo.

e) En ningún caso podrá invocarse la selección por este sistema residual para la conversión de la contratación temporal en fija que sólo podrá realizarse por el procedimiento de nuevo ingreso al que alude el artículo 7.

f) En situaciones suficientemente motivadas que se basen en necesidades del servicio público, en defecto de Bolsas de Trabajo y cuando la urgencia de la contratación, apreciada por el órgano competente, no permita los procedimientos previstos anteriormente, se procederá a la contratación temporal inmediata sometida a las mismas limitaciones que radican en el espíritu de la presente norma, con comunicación a la Comisión de Control y Seguimiento de las Bolsas de Trabajo.

El supuesto contemplado en este apartado tiene carácter extraordinario, por lo que, en aquellos casos en que la contratación se hubiera llevado a efecto por procedimientos diferentes al funcionamiento ordinario de la lista, no se generará ningún derecho en los contratados respecto de llamamientos posteriores.

g) Una vez llamado para cubrir una vacante, no se efectuará nuevo llamamiento por ninguna lista hasta que el contrato finalice.

Si el contrato es suscrito para cubrir una sustitución, durante su vigencia se podrá ofertar únicamente la cobertura de una vacante por una sola vez.

## **TITULO IV - FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL**

### **Artículo 32.- Principios generales.**

1.- El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, por entender, la Administración y las organizaciones sindicales, que la formación permite la permanente adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios públicos, mejorar la motivación y el rendimiento, teniendo en cuenta las características del personal laboral. De esta forma según se establezca en los correspondientes planes de formación, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de conformidad a las necesidades detectadas y dentro de sus disponibilidades presupuestarias, posibilitará acciones formativas para el personal laboral a fin de que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales.

2.- La formación obligatoria o voluntaria del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria es el conjunto de actividades a nivel, bien teórico o práctico, o bien de ambas conjuntamente, dirigidas a actualizar, perfeccionar o incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y, asimismo, a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento administrativo, con el fin de desempeñar correctamente las tareas encomendadas.

3.- La Administración determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

4.- Los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante la excedencia por de cuidado de familiares.

5.- La Administración facilitará los centros de trabajo del Gobierno de Cantabria para la realización de prácticas para aquellos ciclos formativos donde sea preciso para su culminación.

### **Artículo 33.- Formación obligatoria.**

1.- Los cursos de formación de carácter obligatorio son aquellos que así se determinen por la normativa legal, reglamentaria o los establecidos por el

órgano competente en la materia de la Consejería en la que presten servicios los trabajadores.

2.-Tendrá la consideración de formación obligatoria la materia de seguridad y salud laboral y, en particular, con motivo de su contratación o cambio de un equipo de trabajo e implantación de nueva tecnología. Esta formación será referida siempre al puesto de trabajo específico y con la periodicidad que se considere necesaria.

Asimismo, será obligatoria la formación cuando afecte a la reconversión y capacitación profesional organizada por la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, cuando vaya dirigida a adaptar a los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo y los cursos de reconversión profesional o cuando se dé una modificación funcional del centro de trabajo.

También tendrán este carácter los cursos de adaptación para las personas que hayan sido trasladadas por discapacidad.

#### **Artículo 34.- Formación voluntaria para la promoción profesional.**

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria a través del Centro de Estudios de la Administración Pública Regional de Cantabria en el marco de sus planes de formación, desarrollará actividades de apoyo a la promoción profesional del personal laboral mediante el establecimiento de actividades formativas dispuestas a tal fin. De manera particular desarrollará actividades formativas para el personal laboral fijo que contribuya de manera activa a la implantación del sistema de las cualificaciones profesionales al que se tiende en el ámbito laboral, previo cumplimiento de lo dispuesto a estos efectos en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de Reconocimiento de las Competencias Profesionales adquiridas por experiencia laboral.

A estos efectos, las actividades formativas se programarán para posibilitar la asistencia del mayor número posible de trabajadores, en atención a las necesidades del servicio y con el menor coste para la Administración, fomentando la formación presencial en los centros de trabajo y la formación telemática.

**Segundo párrafo del artículo 34 añadido por Comisión Negociadora de 23 de diciembre de 2020. (BOC de 20 de enero de 2021). Efectos desde 30 de diciembre de 2020, fecha de ratificación por el Consejo de Gobierno.**

#### **Artículo 35.- Formación voluntaria para el desarrollo personal.**

Se considerará formación voluntaria para el desarrollo personal la realizada por los trabajadores cuando cursen estudios encaminados a la obtención de un título académico o profesional correspondiente a enseñanzas oficiales de carácter reglado.

### **Artículo 36.- Tiempo para la formación.**

1.- El tiempo destinado a la asistencia a los cursos de formación obligatoria, que se realizará preferentemente dentro de la jornada de trabajo, será computado como trabajo efectivo. De no realizarse durante la jornada de trabajo, se compensará el exceso de jornada ordinaria con tiempo de descanso equivalente al número de horas de formación.

2.- El tiempo de asistencia destinado a realizar actividades formativas calificadas de formación voluntaria para el desarrollo profesional y formación voluntaria para el desarrollo personal, no computará como trabajo efectivo.

### **Artículo 37.- Adaptación de jornada.**

1.- Los trabajadores cuando cursen estudios encaminados a la obtención de un título académico o profesional correspondiente a enseñanzas oficiales de carácter reglado, tendrán preferencia, previo informe motivado del Comité de Empresa, para elegir el turno de trabajo, el disfrute de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a clases presenciales. Estas medidas quedarán condicionadas, en todo caso, a la correcta organización del trabajo y prestación del servicio público y, además, a que no perjudique los derechos de otro trabajador.

2.- En todo caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios y que asiste, en su caso, a las clases.

### **Artículo 38.- Permisos para la formación.**

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores se concederán permisos en los siguientes supuestos:

a) Permiso retribuido para concurrir a exámenes dirigidos a la obtención de título académico o profesional, reconocido oficialmente, durante el día de su celebración.

b) Permiso retribuido para concurrir a pruebas selectivas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria durante el día de su celebración.

**Disposición Adicional Décima Ley 5/2011 de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas: Permisos relacionados con la formación, perfeccionamiento y asistencia a exámenes de los empleados públicos. “Los permisos relacionados con la formación y perfeccionamiento, así como con la asistencia a exámenes u otras pruebas de aptitud a los que tenga derecho el empleado público se entenderán por el tiempo imprescindible para su desarrollo, y se concederán atendiendo a las necesidades del servicio y con el menor coste posible para la Administración,**



**sin perjuicio del establecimiento reglamentario de los criterios que procedan para su otorgamiento.”**

## **TITULO V - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Artículo 39.- Clasificación profesional.**

1.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos profesionales, niveles de clasificación y categorías profesionales que se asigne a los trabajadores, de acuerdo con las titulaciones, funciones y tareas que determinen el contenido de la correspondiente prestación. Dentro de cada grupo profesional se delimitarán niveles de clasificación.

2.- La integración en una categoría profesional posibilitará el desempeño de las funciones, tareas y cometidos que les sean propios, sin perjuicio de la exigencia de titulaciones o, en su caso, requisitos específicos inherentes al desempeño de las distintas especialidades conforme determine para cada una de ellas el Convenio y la Relación de Puestos de Trabajo.

### **Artículo 40.- Grupos profesionales.**

1.- Existen tres grupos profesionales en los que se integran las categorías profesionales ordenadas por niveles de clasificación. Los grupos de clasificación profesional y su definición son los siguientes, sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Adicional Primera:

- GRUPO 1: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores de categorías cuyo desempeño con un alto grado de especialización requiera estar en posesión del Título de Formación Profesional de grado superior, pudiendo tener responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

- GRUPO 2: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional Específica de grado medio, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico.

- GRUPO 3: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores de categorías cuyas funciones no exijan personal especialmente cualificado para su desempeño sin que requieran conocimientos de ningún oficio a nivel de formación profesional o similar y, cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas homogéneas y estandarizadas no excesivamente complejas cuyo proceso de aprendizaje y desarrollo se realice a través de un proceso formativo simple. En todo caso la titulación requerida para el desempeño de las mismas será el Certificado de Escolaridad.

2.- La cobertura de puestos de trabajo correspondientes a las categorías profesionales integradas en los grupos profesionales requerirá, en su caso, estar en posesión del título para acceder a cada una de ellas de conformidad con lo previsto en la tabla de titulaciones y cumplir los requisitos para el desempeño del puesto que establezcan las relaciones de puestos de trabajo.

3.- La inclusión en un grupo profesional viene determinada por factores como la formación, experiencia profesionales, iniciativa, responsabilidad, complejidad o similares.

4.- Se declaran a extinguir los Grupos Profesionales y las Categorías Profesionales regulados en la Disposición Adicional Primera.

#### **Artículo 41.- Niveles de clasificación.**

Los grupos profesionales establecidos en el artículo anterior se articulan con base en su equivalencia prestacional horizontal en siete niveles de clasificación, que son los siguientes:

<b>GRUPO</b>	<b>NIVEL</b>
<b>1</b>	<b>7</b>
	<b>6</b>
	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>4</b>
	<b>3</b>
	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>1</b>

#### **Artículo 42.- Categorías profesionales.**

1.- Las categorías profesionales y sus especialidades existentes en el ámbito de aplicación del presente Convenio integradas en los grupos profesionales y niveles de clasificación a que se refieren los artículos anteriores, se recogen en el Anexo I relativo a la Tabla de la Clasificación Profesional.

La definición de la categoría profesional, vinculada al grupo y nivel de clasificación del trabajador, recogerá de manera no exhaustiva la descripción del contenido funcional de las mismas, que es la que se efectúa en el Anexo II de Definición de la Categorías Profesionales. La titulación específica que para su desempeño se exija es la establecida en el Anexo III donde se contiene la Tabla de Titulaciones de las Categorías Profesionales.

2.- Existirán tantas categorías profesionales como se requieran, en función del tipo de especialización de los servicios que se presten, sin que en ningún caso se confunda la categoría profesional con el puesto de trabajo. No obstante lo anterior, tienen la consideración de a extinguir las categorías profesionales a que se refiere la Disposición Adicional Primera y la Tabla de Titulaciones.

## **TITULO XIII - SALUD LABORAL**

### **Artículo 86.- Reglas generales.**

1.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal laboral de la Administración de Comunidad Autónoma de Cantabria tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y el deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia del estado de su salud, forman parte del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A estos efectos, el personal adscrito a la Dirección General de Biodiversidad, respecto de la realización material de las tareas de extinción de incendios, se entenderá comprendido en los servicios operativos de protección civil a que se refiere el artículo 3.2 de la Ley 31/1995, antes citada, de manera que las disposiciones que se establecen en el presente título y en dicha Ley inspirarán su actuación, y les serán aplicables únicamente en la medida que sean compatibles con la efectiva realización de las mencionadas tareas.

2.- Los trabajadores de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo de ésta, tienen el derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo.

3.- La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos la Administración realizará la prevención de riesgos laborales mediante los mecanismos indicados por la ley.

4.- La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria está obligada a garantizar la información y formación en materia de prevención de riesgos a todos los trabajadores y especialmente cuando cambien de puesto de trabajo, o sea necesario aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o para terceros.

5.- Corresponde al propio trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellos otros a los que pueda afectar su actividad profesional de conformidad con las instrucciones impartidas y la formación recibida.

6.- Entre las funciones y responsabilidades que corresponde a cada trabajador en razón de su categoría profesional deberán entenderse incluidas las que le atribuya, dentro de la organización preventiva, el Plan de Prevención. 57

## **Artículo 87.- Organización.**

La estructura organizativa y funcionamiento de la Prevención de Riesgos Laborales, es la prevista en el Acuerdo Administración Sindicatos sobre adaptación de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales (B.O.C. núm. 137, de 12 de julio de 2005) de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria para los empleados públicos.

## **Artículo 88.- Derechos de consulta y participación.**

Los derechos de consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales, conforme a los artículos 33 y 34 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se canalizarán en los centros de trabajo a través de la representación general del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sus Organismos Autónomos, así como a través de la representación especializada constituida por los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

## **Artículo 89.- Delegados de Prevención.**

Los Delegados de Prevención como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales ostentarán las competencias y facultades establecidas por ley y en los acuerdos sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales.

## **Artículo 90.- Los Comités de Seguridad y Salud.**

1.- Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos paritarios y colegiados de participación, destinados a la consulta regular de las actuaciones de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en materia de prevención de riesgos laborales en su ámbito.

2.- Cada Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención del ámbito correspondiente e igual número de representantes de la Administración.

3.- Cada Comité de Seguridad y Salud, tendrá las competencias y facultades establecidas en la legislación vigente. Cada Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propias normas de funcionamiento.

## **Artículo 91.- Equipos de protección individual.**

1.- Con objeto de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria adoptará las medidas necesarias para dotarles de equipos de protección individual adecuados a las funciones que deban realizar.

2.- Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o limitar suficientemente por medios técnicos de protección

colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

3.- El trabajador deberá utilizar correctamente los equipos de protección facilitados por la Administración, de acuerdo con las instrucciones recibidas por ésta, estando obligado a cumplir las condiciones de uso establecidas con el fin de proteger la seguridad y la salud propia y la de otros trabajadores.

4.- La reposición de los EPIS se realizará con la periodicidad adecuada en su caso, garantizándose siempre su adecuado estado de uso.

## **Artículo 92.- Vigilancia de la salud.**

1.- La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria garantizará a los trabajadores la vigilancia de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

2.- Dentro del plan de vigilancia de salud que se establezca, los trabajadores tendrán derecho a reconocimientos médicos periódicos de carácter general y voluntario.

3.- El carácter voluntario de los reconocimientos médicos quedará exceptuado en todos aquellos casos en los que el estado de salud del trabajador pueda suponer un riesgo para sí mismo o para terceros, o cuando venga impuesta la obligatoriedad del reconocimiento médico por alguna disposición legal específica. Esta excepción se determinará por el titular de la Consejería competente en materia de personal, a propuesta del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente y previa consulta al Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

4.- La obligatoriedad del reconocimiento médico deriva de la necesidad de determinar a priori si el estado de salud del trabajador es compatible con los requerimientos físicos, o psíquicos en su caso, del puesto a desempeñar, con independencia de que se trate de un procedimiento de ingreso, promoción o provisión, de manera que el trabajador debe someterse a dicho reconocimiento previo a fin de que se determine si su estado de salud le permite desempeñar las tareas que le son propias al trabajador.

De conformidad con lo anterior los puestos en los que será obligatorio obtener un certificado de “apto para el trabajo” emitido por la Sección de Salud Laboral perteneciente al Servicio Central de Prevención de Riesgos Laborales, con independencia de que la forma de incorporación al puesto de trabajo son los detallados a continuación:

- Operario de Montes.
- Operario de maquinaria pesada.
- Capataz: Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural.
- Puestos que lleven aparejada la tarea de conducción de vehículos cuando implique el transporte de personas.

## **Artículo 93.- Condiciones del puesto de trabajo a título individual.**



Mientras un trabajador se encuentre desempeñando su puesto de trabajo con las adaptaciones que precise a resulta de sus condiciones de salud y de trabajo lo hará a título individual. Esta circunstancia no supondrá la alteración de las funciones del puesto al que está adscrito, según Convenio, ni representará tampoco ninguna alteración de las funciones que corresponden a los puestos de igual categoría profesional.

#### **Artículo 94.- Movilidad por motivos de salud.**

1.- En caso de declaración de una incapacidad permanente total, el trabajador podrá optar en el plazo máximo de un mes desde la fecha de resolución por la que se declara la incapacidad permanente total entre solicitar en los términos previstos en este apartado la movilidad por motivos de salud o solicitar la indemnización prevista en este apartado cuando la declaración de incapacidad permanente total derive de una patología que traiga causa directa con el trabajo que desempeñaba para la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Si el trabajador optase por solicitar la movilidad en un plazo máximo de un mes desde la fecha de resolución por la que se declara la incapacidad y oída la Comisión de Cambio de Puesto de Trabajo por Motivos de Salud, la Administración procederá, en su caso, con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley 31/1995, al cambio de puesto de trabajo con carácter definitivo por otro puesto de trabajo vacante de igual o inferior categoría profesional que fuere adecuado a la capacidad residual del trabajador, lo que producirá la celebración de un nuevo contrato.

**La categoría Capataz de Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural se integra en Encargado Servicios forestales-Bombero forestal por la Disposición Adicional Segunda modificada por Comisión Negociadora de 23 de diciembre de 2020. (BOC de 20 de enero de 2021). Efectos desde 1 de enero de 2021. (Sombreado por integración de categoría)**

Si el cambio de puesto de trabajo no fuera posible a la fecha de la solicitud por no existir puesto de trabajo vacante dotado presupuestariamente compatible con la capacidad laboral del trabajador éste tendrá derecho, por un plazo máximo de un año desde la fecha de la resolución estimando su solicitud, a la incorporación a los puestos de trabajo compatibles con su estado que queden vacantes, o se creen con posterioridad, con anterioridad a la celebración de los procesos selectivos a que se refiere el Título III.

En todo caso será preceptivo informe del equipo de valoración designado por la Administración valorando la idoneidad del nuevo puesto con relación a la capacidad residual del trabajador.

En el supuesto de que el trabajador declarado inválido permanente total sea destinado a otro puesto de trabajo percibirá las retribuciones del puesto que efectivamente desempeñe.

Si transcurrido el plazo máximo de dieciocho meses desde la resolución estimando su solicitud, no ha sido posible adjudicarle un puesto de trabajo compatible con su capacidad residual, el trabajador que cumpliera con el requisito establecido para la indemnización de 15.000 euros referida en el párrafo primero de este apartado, podrá solicitarla en el plazo de un mes.

Si el trabajador opta en el plazo señalado por solicitar una indemnización de 15.000 euros perderá todo derecho al cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y procediéndose a la extinción de la relación laboral con la Administración del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Los efectos económicos de esta medida serán a partir de la firma del presente Convenio.

**Apartado 1, modificado por Comisión Negociadora de 23 de diciembre de 2020. (BOC de 20 de enero de 2021). Efectos desde 30 de diciembre de 2020, fecha de ratificación por el Consejo de Gobierno**

2.- En caso de declaración de una incapacidad permanente parcial, la Administración, si así se solicitara por el trabajador en el plazo máximo de un mes desde la fecha de la resolución por la que se declara la incapacidad, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley 31/1995, procederá, si así lo considera procedente, y a propuesta de la Comisión de Cambio de Puesto de Trabajo por Motivos de Salud, al cambio de puesto de trabajo con carácter definitivo por otro puesto de trabajo vacante dotado presupuestariamente de igual o inferior categoría profesional más adecuado a la capacidad residual del trabajador, lo que producirá la oportuna modificación contractual.

Si el cambio de puesto de trabajo no fuera posible a la fecha de la solicitud por no existir puesto de trabajo vacante dotado presupuestariamente compatible con la capacidad laboral del trabajador, éste permanecerá en su puesto de trabajo y mantendrá el derecho de incorporación a los puestos de trabajo compatibles con su estado que queden vacantes, o se creen con posterioridad, con anterioridad a la celebración de los procesos selectivos a que se refiere el Título III.

En todo caso será preceptivo informe del equipo de valoración designado por la Administración valorando la idoneidad del nuevo puesto con relación a la capacidad residual del trabajador.

En el supuesto de que el trabajador declarado incapacitado permanente parcial sea destinado a otro puesto de trabajo, percibirá el salario base de su puesto de origen y los restantes complementos retributivos correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

3.- En el caso de que al trabajador le fuera denegada cualquier tipo de incapacidad permanente por los órganos correspondientes de la Seguridad Social y una vez finalizado el proceso de Incapacidad Temporal podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. El plazo máximo para la solicitud del cambio de puesto de trabajo será de un mes desde la resolución

desestimatoria de la incapacidad, y un mes contado a partir de que la solicitud esté completa para que la Comisión determine el centro.

La Administración, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley 31/1995, procederá, si así lo considera procedente, y a propuesta de la Comisión de Cambio de Puesto de Trabajo por Motivos de Salud, al cambio de puesto de trabajo con carácter definitivo por otro puesto de trabajo vacante de igual o inferior categoría profesional más adecuado, lo que producirá la oportuna modificación contractual. En estos casos será preceptivo informe del equipo de valoración designado por la Administración valorando la idoneidad del nuevo puesto en relación con la capacidad del trabajador.

Si se declarase la procedencia del cambio de puesto de trabajo y no fuere posible realizarla por no existir puesto vacante dotado presupuestariamente compatible con la capacidad laboral del trabajador, este permanecerá en su puesto de trabajo y mantendrá el derecho de incorporación a los puestos de trabajo compatibles con su estado que queden vacantes, o se creen con posterioridad, con anterioridad a la celebración de los procesos selectivos a que se refiere el Título III.

En el supuesto de que el trabajador sea destinado a otro puesto de trabajo percibirá el salario base de su puesto de origen y los restantes complementos retributivos correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

4.- Los criterios para proceder a la adjudicación de las plazas serán los que se detallan a continuación:

- a) El personal laboral debe reunir los requisitos del puesto.
- b) El equipo de valoración emitirá un informe sobre la capacidad residual del trabajador.
- c) Se adjudicará preferentemente un puesto de su mismo grupo y nivel. De no existir puestos compatibles dentro de su mismo grupo y nivel se adjudicará un puesto de los existentes dentro de los grupos y niveles inferiores.
- d) Se adjudicará en uno u otro caso, entre los puestos disponibles, o reservados para los supuestos de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, preferentemente en la misma localidad del puesto desde la que se solicita el cambio.
- e) Entre los puestos disponibles en la localidad desde la que se solicita el cambio de puesto se aplicará el criterio de adjudicar preferentemente un puesto en su misma Consejería, y si esto no es posible, dentro de los existentes en otras Consejerías y, por último en caso de existir más de una con las mismas condiciones adjudicarla aplicando el criterio de puesto ocupado por el temporal de mayor antigüedad en su caso.

5.- Tendrán preferencia, en todo caso, aquellos trabajadores cuya solicitud se motive como consecuencia directa de un daño para la salud producido por un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

6.- Este procedimiento podrá ser suspendido por un plazo máximo de dos años a instancias del trabajador o cuando se aprecien razones debidamente motivadas que la justifique.

7.- En todo caso para realizar el cambio de puesto de trabajo el trabajador deberá acreditar estar en posesión de todos los requisitos del puesto de trabajo que efectivamente vaya a desempeñar.

8.- En cualquiera de los supuestos de cambio de puesto de trabajos referidos en este artículo, si el trabajador no accediera al puesto de trabajo que se le ha asignado, perderá cualquier derecho al cambio de puesto de trabajo.

9.- Pasado un mes desde la adjudicación del puesto por la Comisión de Cambios de Motivos de Salud sin que fuera posible la toma de posesión, el trabajador percibirá el mismo salario hasta que se resuelva dicha situación.

10.- Si por la movilidad regulada en este artículo el trabajador obtuviera un puesto de trabajo correspondiente a una categoría profesional distinta, el mismo, ostentará únicamente la categoría profesional correspondiente al puesto que le sea adjudicado, sin que pueda derivarse ningún derecho de la categoría anterior.

11.- Tras la adjudicación de un puesto derivado del procedimiento de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, la participación voluntaria del trabajador en un concurso de traslados conllevará, caso de obtener puesto en el citado concurso, la pérdida de cualquier derecho que se haya obtenido en relación al cambio de puesto de trabajo por motivos de salud otorgado.

La adjudicación, en su caso, de un nuevo puesto de trabajo mediante la participación en concursos de traslado o procesos de promoción interna solo será posible si la capacidad residual del trabajador es adecuada a las funciones del puesto al que se opta. Para determinar este extremo, será necesario de nuevo informe del Equipo de Valoración valorando la idoneidad del nuevo puesto en relación con la capacidad residual del trabajador.

#### **Artículo 95.- Protección a la maternidad.**

1.- Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Administración deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

2.- En caso de no ser posible la realizar las adaptaciones indicadas en el apartado 1, se tramitará la movilidad de la trabajadora a otro puesto de trabajo y/o centro, preferentemente de la misma Consejería, o a la realización de funciones en el mismo u otro centro al objeto de evitar riesgo alguno. Dicha movilidad tendrá efecto en tanto dure la situación que motivó la misma. En el caso de que no puedan ser llevadas a cabo ni las adaptaciones ni la movilidad, se tramitará a la trabajadora una prestación por suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y/o lactancia natural.

A las trabajadoras que se encuentren en esta situación les serán de aplicación las reglas generales contenidas en el artículo 98.2.

#### **Artículo 96.- Limitación jornada de lluvias.**

Caso de producirse situaciones climatológicas adversas de lluvias torrenciales o tormentas de nieve, a juicio del capataz, jefe o responsable de una unidad de trabajadores, éste ordenará la interrupción de los trabajos durante el tiempo que dure dicha contingencia. Las horas no trabajadas por causas climatológicas podrán recuperarse cuando ello fuere absolutamente necesario a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes a la interrupción. A los efectos de lo establecido en los párrafos anteriores, por el Jefe de la Unidad correspondiente se procederá a extender un parte de incidencias que detallará el tiempo de interrupción y el número de trabajadores afectados y en su caso la recuperación de horas ordenadas.