

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

2.3.OTROS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-9558 *Resolución disponiendo la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santillana del Mar, para el período 2016-2018.*

Código 39002302011997.

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Santillana del Mar suscrito por la comisión negociadora del mismo integrada por los concejales designados por el Ayuntamiento en su representación y por el comité de empresa en representación del personal afectado, y aprobado por el pleno de la corporación en fecha 23 de junio de 2016, con vigencia para el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2018, y de acuerdo con la Disposición Adicional Segunda 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 el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad

Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 27 de octubre de 2016.

La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

**CONVENIO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL
AYUNTAMIENTO DE SANTILLANA DEL MAR 2016-2018**

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- PARTES NEGOCIADORAS

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo son por un lado, el Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR, representado por el Sr. Alcalde y el Concejal de Personal, en virtud del artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril de Bases de Régimen Local, y por otro lado, por la representación sindical del personal laboral del Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR.

El presente convenio será firmado por las partes negociadoras y sometido a ratificación en la primera sesión que celebre el órgano competente después de la firma.

Una vez aprobado el presente convenio por la Corporación, se procederá a la publicación de su texto íntegro en el Boletín Oficial de Cantabria, entregándose una copia del mismo a cada trabajador.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio, con carácter general, surtirá efecto desde el día 1 de enero del 2016 hasta el 31 de diciembre del 2018, salvo precepto en contra, en los términos que se deriven del propio texto del presente convenio.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

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

Denunciado el presente convenio y hasta tanto se negocie un nuevo acuerdo, quedará prorrogado automáticamente en todos los ámbitos y contenido normativo, hasta la aprobación de un nuevo texto, salvo en lo referente a los incrementos retributivos, que se estará a lo dispuesto en las normas legales.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el

CVE-2016-9558

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

presente convenio, se crea una comisión paritaria entre los participantes de la negociación del mismo formada por los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa. Podrán asistir a la misma los asesores respectivos de cada parte.

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

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de los dos componentes de la misma.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio, a que se refiere el artículo 82.3 del E.T, podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio.

Para solventar las mencionadas discrepancias, la comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo las pretensiones se someterán con carácter obligatorio al arbitraje vinculante del ORECLA.

El arbitraje se llevará a cabo en el plazo de cinco días por un árbitro designado por la comisión paritaria o, de no existir acuerdo en la designación, en el plazo de diez días por el árbitro que designe el ORECLA.

El ORECLA remitirá, a su término, copia del laudo arbitral a la empresa y la representación legal de los trabajadores en aquella.

- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

La comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la reunión.

Las partes acuerdan someter al proceso de solución de conflictos establecido en el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) los aspectos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Y que ésta no resuelva, ya sean de carácter individual como colectivo.

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

De dichas reuniones se levantará acta.

ARTÍCULO 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha por las que establezcan en el presente convenio, por estimarse que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinados a cualquier disposición de carácter general que sea de aplicación y que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

ARTÍCULO 7.- COMPENSACIÓN

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

ARTÍCULO 8.- UNIDAD DE ACUERDO

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo acordado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas globales e individualmente pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

JORNADA, ASISTENCIA AL TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 9.- JORNADA DE TRABAJO

La duración de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales.

Los calendarios laborales de todos los servicios, incluidos los horarios especiales, deberán estar negociados antes del último trimestre del año, para que su aplicación pueda ser efectiva desde el 1 de enero del año siguiente.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas.

Los trabajadores tendrán derecho, a un descanso mínimo semanal, de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

El calendario laboral para 2016 se detalla en los anexos I de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 10.- VACACIONES ANUALES

Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

para los horarios especiales.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

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

Este derecho se hará efectivo a partir del mismo año natural al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del RD Legislativo 5/2015 texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos de los cuales, al menos un periodo, será a elección del trabajador. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros periodos.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar en los términos previstos en el artículo 38,3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica; no obstante, el trabajador que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono en la correspondiente liquidación, del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

El trabajador conocerá al menos con dos meses de antelación el comienzo del disfrute de las vacaciones anuales.

Los criterios de fijación de las vacaciones se harán por acuerdo entre compañeros de trabajo, y en caso de que no se llegue a ningún acuerdo se fijará de forma rotativa (en función de la antigüedad el primer año), respetando siempre las necesidades del servicio.

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

ARTÍCULO 11.- PERMISOS

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

a) Por fallecimiento, hospitalización, accidente, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, hospitalización, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

TITULAR/CÓNYUGE	
1 ^{er} grado	PADRES - SUEGROS - HIJOS - YERNO/NUERA
2 ^o grado	ABUELOS - HERMANOS - CUÑADOS - NIETOS

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

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 se 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 el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador 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.

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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

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. Por asistir a consulta médica será preciso presentar el justificante que contemple la duración de la misma.

k) Por asuntos particulares, seis días al año. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

Además de los días de libre disposición establecidos, los empleados laborales tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

l) Por matrimonio, quince días.

m) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas municipales, a excepción de aquellas contempladas en el Art. 9.8 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

En los mismos supuestos del párrafo anterior, se aplicará a los empleados cuyo calendario no contemple la prestación de servicios en festivos.

n) Fiesta patronal Santa Rita, un día

ñ) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido,

CVE-2016-9558

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

o) 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, 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.

p) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo

CVE-2016-9558

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores

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

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

r) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador 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 concurran 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 les sea de aplicación, el trabajador 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 ayuntamiento, éste 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 12.- EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por

CVE-2016-9558

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

ACCESO, PROMOCIÓN PROFESIONAL, TRASLADOS Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 13.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, en el que se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, de conformidad con los términos siguientes:

- a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada Centro de Trabajo o Servicios, el número y características de las que puedan ser ocupadas por personal funcionario, laboral o eventual.
- b) La R.P.T. indicará en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel del Complemento de Destino y el Complemento Específico detallado por los factores que correspondan a los mismos.
- c) Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR, serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contenga.
- d) La creación, modificación, definición de puestos de trabajo, se realizará a través de la R.P.T.
- e) La provisión de Puestos de trabajo a desempeñar por el personal laboral, así como la formalización de nuevos contratos, requerirá que los correspondientes puestos figuren detalladamente la R.P.T.
- f) La descripción de puestos se elaborará por el equipo de Gobierno asistidos por las jefaturas de áreas y se negociará con los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 14.- ACCESO

La oferta de empleo, que se aprobará anualmente por el Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR, deberá ser publicada en el Boletín Oficial de Cantabria y en el Boletín Oficial del Estado.

En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La oferta de empleo público podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

El Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

En todos los tribunales o comisiones de valoración, la Junta de Gobierno local designará un miembro a propuesta de la representación de los trabajadores. Dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoque. Dicho miembro formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El personal de elección o de designación política, así como el personal interino y eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

ARTÍCULO 15.- CONCURSO DE TRASLADOS

Aprobada la oferta de empleo público, se harán públicas las vacantes del personal laboral objeto de concurso incluidas en la misma a fin de que, dentro del plazo que al efecto se establezca puedan ser solicitadas por los interesados.

El procedimiento para la provisión de puestos de trabajo se regirá conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

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

Los trabajadores/as que obtengan plaza mediante concurso de traslados, no podrán volver a concursar hasta tener una antigüedad mínima de 2 años en dicho puesto, con la excepción de que la plaza que salga a concurso quede vacante por falta de peticiones.

Los requisitos para participar en el concurso de traslados, así como el baremo que regirá en los concursos que se celebren será negociado con en el plazo de 15 días desde la aprobación de este Convenio.

ARTÍCULO 16.- PROMOCIÓN INTERNA

La promoción interna supone la única posibilidad del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar unas pruebas determinadas, establecidas al efecto.

El Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR se compromete a reservar el 50% de plazas para la promoción interna. Cuando por aplicación de este porcentaje resultase una plaza impar, ésta se entenderá destinada a la promoción interna.

En las pruebas de promoción interna podrán participar todo el personal fijo del Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal y estando en posesión de la titulación exigible supere el procedimiento selectivo para ello, con independencia de los turnos libres.

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio del Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR, se arbitrarán para cada caso concreto y hasta el límite que

CVE-2016-9558

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

establezca la legislación vigente, medidas para reducir o suprimir los programas y los ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate.

El sistema de promoción interna se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente. En todo caso, la promoción interna se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas del Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR.

Los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de ambos sexos.

Podrán concurrir previa convocatoria a los concursos-oposición de promoción interna, los trabajadores/as que reúnan las siguientes condiciones:

1. Ser empleado/a municipal fijo al servicio del Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR.
2. Prestar servicio en nivel igual o inferior en uno o dos al de la vacante y llevar prestando servicios, al menos, 2 años ininterrumpidos en destino definitivo en su categoría.
3. Prestar servicio en más de dos niveles inferiores al de la vacante, tener 5 o más años de antigüedad y llevar prestando servicios, al menos, un año ininterrumpido en destino definitivo en su categoría.
4. Estar en posesión, si procede, del título que se indique.

El CONCURSO-OPOSICIÓN se realizará en dos fases:

- 1ª.- Concurso de méritos.
- 2ª.- Prueba de aptitud.

ARTÍCULO 17.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, teniendo que ser como máximo de la inmediata categoría inferior. Entendiendo por grupo profesional, a estos efectos, el que agrupe unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones e inmediatamente inferior en la categoría.

En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado mediante movilidad funcional por el mismo o diferente trabajador durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, se procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

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

Para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores. En todo caso, si un empleado laboral es destinado a un puesto de nivel inferior al de su puesto de trabajo

CVE-2016-9558

habitual, mantendrá las retribuciones íntegras, tanto básicas como complementarias, que percibía en su puesto de origen. No obstante, el Ayuntamiento deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 18.- PROVISIÓN

Las bases de las pruebas selectivas, así como las correspondientes convocatorias, se publicarán en el Boletín Oficial del Estado, el Boletín Oficial de Cantabria y en los tablones de anuncios del Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR.

Las bases deberán incluir, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- Denominación, nivel y localización del puesto.
- Requisitos indispensables para desempeñarlo.
- Baremo para puntuar los méritos.
- Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas.

El anuncio de la convocatoria se publicará en los boletines oficiales y deberá contener:

- 1.- Denominación de la escala, subescala y clase para cuyo ingreso se convocan las pruebas selectivas.
- 2.- Corporación que las convoca.
- 3.- Clase y número de plazas, con indicación de las que se reserven, en su caso, a promoción interna, así como las que se reserven para personas con discapacidad.
- 4.- Fecha y número del Boletín o diarios oficiales en que se han publicado las bases y la convocatoria.

ARTÍCULO 19.- FORMACIÓN

Los trabajadores/as municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesional organizados por las administraciones central, periférica, autonómica y local.

En el caso de que los trabajadores/as afectados/as por este convenio deseen cursar estudios en los términos y con los beneficios establecidos en el presente artículo, deberán solicitarlo expresamente al presidente de la corporación, el cual estimará o desestimará la solicitud una vez analizado cada caso concreto y las necesidades del servicio.

Los trabajadores que cursen estudios académicos de formación y de perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, si es posible, para la asistencia a los cursos, subordinado todo ello a las necesidades del servicio.

La Corporación Municipal, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como a los cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de anuncios de la casa consistorial y en todas las dependencias. La corporación no abonará los gastos ocasionados por la asistencia a los cursos. En este supuesto el tiempo de asistencia a los cursos se considerarán como de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 20.- CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El personal afectado por el ámbito del presente convenio mantendrá con carácter exclusivo siempre su directa dependencia y relación jurídica laboral con el Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR ante cualquier acuerdo municipal de proceder a una gestión indirecta de los actuales servicios municipales.

ARTÍCULO 21.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones del personal laboral al que afecte este Convenio Colectivo, quedará estructurado de la siguiente forma:

Salario base, antigüedad y complementos salariales, pluses y pagas extras.

En todos los conceptos económicos durante el periodo de vigencia del Convenio, tanto en la estructura salarial como beneficios sociales y asistenciales, experimentarán el incremento que, al efecto, se señale en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Respecto a la mejora de la productividad y el rendimiento, para el año 2016 se aplicará el mismo porcentaje de la masa salarial que acuerden los agentes sociales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.

- **Pagas extraordinarias:** serán dos pagas al año, y tendrán cada una de ellas un importe equivalente a una mensualidad de salario, antigüedad, y demás complementos salariales, que se harán efectivas junto con las nóminas de junio y diciembre (antes del 30 de junio y antes del 20 de diciembre).

- **Indemnizaciones por razón de servicio:** Si por necesidades justificadas del servicio el empleado se viera obligado a utilizar su propio vehículo, éste será indemnizado a través de orden de pago individualizada, en cumplimiento del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, por los siguientes conceptos:

- A) Turismo 0,19 €/km
- B) Motocicleta 0,078 €/km

- **Servicios extraordinarios:** Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de jornada ordinaria de trabajo.

Todos los conceptos económicos de este convenio, tanto la estructura salarial como los beneficios sociales y asistenciales, se aumentarán lo que se determine anualmente en los Presupuestos Generales del Estado para los empleados de las Administraciones Públicas.

ARTÍCULO 22.- ANTIGÜEDAD

El módulo temporal para el abono de la antigüedad será el trienio y su cuantía vendrá fijada en la Ley de Presupuestos, siendo esta equivalente al personal funcionario.

Las cantidades que se abonen en concepto de antigüedad serán incrementadas de acuerdo con lo establecido en la L.P.G.E. o el R.D. que lo sustituya.

ARTÍCULO 23.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Los complementos derivados de las condiciones específicas de cada puesto de trabajo, serán las descritas en el anexo del convenio y deberán figurar cada uno de ellos en la nómina correspondiente.

ARTÍCULO 24.- SERVICIOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Con objeto de favorecer la creación de empleo, se reducirá al mínimo posible la realización de horas extraordinarias. En todo caso, el número de horas extraordinarias

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

no podrá ser superior a ochenta horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

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

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

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

Las horas extraordinarias se calificarán de la siguiente manera a efectos de su retribución:

Horas normales: las realizadas en días laborales entre las 6 de la mañana y las 22 horas.

Horas nocturnas: las realizadas entre las 22 horas de la noche y las 6 de la mañana.

Horas festivas: Las realizadas entre las 10 horas del sábado y las 22 horas del domingo o festivo.

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

Se abonarán si hay partida presupuestaria para su gratificación

Cada hora de trabajo comprendida en este apartado que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, se abonarán o compensarán de la forma siguiente:

Se abonarán todas las horas extraordinarias que estén fuera del horario laboral y sean de carácter urgente para el funcionamiento del Ayto.

NO serán abonadas todas aquellas horas de limpieza de la villa en domingo y si se abonarán las de limpieza en días festivos.

Las horas de limpieza viaria de los domingos tendrán como contraprestación en días de descanso.

En caso de optar por el abono, la cuantificación de los precios de las horas, correspondientes a los servicios especiales o extraordinarios realizados durante el período de vigencia del presente Convenio por los empleados municipales, será:

1 hora: 30€ (cuando solo se trabaje 1 hora)

Precio de la hora cuando se trabaje más de 1 hora: 25€

No hay contraprestación económica ni de días de descanso por llamada.

El precio de hora será el mismo para los días laborales y festivos

En caso de optar por compensación en tiempo, de los servicios especiales o extraordinarios realizados durante el período de vigencia del presente Convenio por los empleados municipales, se compensará según se detalla:

- Las horas extraordinarias normales, se compensarán con dos horas de descanso por hora trabajada.

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

- Las horas extraordinarias nocturnas y/o festivas, se compensaran con dos horas y media por hora trabajada.

La compensación en descanso de las horas extraordinarias se deberá realizar, salvo casos excepcionales y debidamente motivados, en un plazo máximo de cuatro meses desde su realización.

El Ayuntamiento remitirá mensualmente a la representación sindical una relación de las horas extraordinarias del personal laboral y los nombres de quienes las realizaron, tratando, mediante acción conjunta, que la realización de las horas extras se establezcan rotativamente entre todos los empleados del servicio. A tal efecto se establecerán unos listados del personal de cada servicio figurando en los mismos el número de horas mensuales que realizan.

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

MEJORAS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 25.- SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE Y RESPONSABILIDAD CIVIL

El Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR estará obligado a concertar o ampliar y a pagar por las primas de una póliza de seguros en beneficio de sus trabajadores/as, o, en su caso, de sus herederos, y que cubren los siguientes riesgos con los siguientes capitales:

A) Fallecimiento: Por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 28.000 €.

B) Invalidez: i) Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 25.500 €.

ii) Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 9.500 €.

En el supuesto de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a la viuda/o o beneficiarios/as del trabajador/a, según las normas de la Seguridad Social. Igualmente se beneficiará de estas indemnizaciones por muerte la pareja del fallecido que acredite una convivencia estable con el mismo durante al menos dos años anteriores al hecho causante.

En todos los casos las referidas pólizas sólo abarcarán los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma. Estas compensaciones son compatibles con las prestaciones que pueda recibir el trabajador/a de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 26.- JUBILACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Las jubilaciones y demás derechos pasivos del personal laboral, se regularán por lo dispuesto en la correspondiente normativa de Seguridad Social vigente en el momento de producirse el hecho causante.

- Jubilación voluntaria anticipada.

El Ayuntamiento abordara los casos de jubilación según marque la ley

ARTÍCULO 27.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 9 del RD 20/2012, el personal municipal tendrá

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

derecho, en caso de Incapacidad Temporal, a las siguientes prestaciones:

A) Prestación económica en la situación de incapacidad

El personal laboral del Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR, percibirá la prestación económica por Incapacidad, en las siguientes cuantías:

a) Enfermedad común y accidente no laboral:

- 1º a 3º días: 50 % Base mes anterior.
- 4º a 20º días: 75% Base mes anterior.
- A partir 21º día: 100% Base mes anterior.
- Hospitalización/Inter. Quirúrgica: 100% Base mes anterior.
- Tratamientos de Oncología 100% Base mes anterior.
- Empleadas gestantes y/o lactantes 100 % Base mes anterior.
- Enfermedad grave o muy grave 100 % Base mes anterior

b) Accidente de trabajo y enfermedad profesional:

- Desde 1º día: 100 % Base mes anterior.

En todo caso, los incrementos en las prestaciones anteriormente indicados se reconocen en tanto la situación de IT no se encuentre declarada prorrogada por el INSS u organismo correspondiente, a partir de cuyo momento el empleado generará la prestación reconocida por el INSS mediante pago directo.

Se entenderá por Base mes anterior, la que corresponde a las retribuciones mensuales (sin prorrateo de paga extra, las cuales se abonaran a su devengo), de carácter permanente u ordinario, excepcionando las de carácter extraordinario o no permanente.

En los supuestos de intervención quirúrgica u hospitalización indicados anteriormente, se percibirán el 100 por 100 de las retribuciones desde el día de inicio de esta situación, aplicándose el mismo criterio cuando la intervención quirúrgica u hospitalización tengan lugar en un momento posterior al inicio de la IT, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo.

Conforme la Disposición Adicional 38 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado año 2013, el descuento en nómina previsto en el apartado a) no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia mediante la acreditación del facultativo competente, indicando que no habiendo lugar a expedición de baja, se justifica la falta de asistencia al trabajo durante toda la jornada.

ARTÍCULO 28.- RENOVACION CARNET DE CONDUCIR

Al personal que preste servicios, u ocupe puestos para los que, entre los requisitos para el ingreso, se les exigió la posesión o posterior tenencia de carnet de conducir, (A1, A, B, C1, C, BTP etc.) el Ayuntamiento le abonará los gastos que se originen por las sucesivas renovaciones del carnet en tanto figure en la situación de servicio activo en tal puesto.

CVE-2016-9558

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

ARTÍCULO 29.- ANTICIPO NÓMINA

El Ayuntamiento concederá a los trabajadores que lo soliciten, previo informe de la Comisión de Seguimiento, anticipos reintegrables de hasta dos mensualidad bruta, que se devolverá en 12 mensualidades naturales, sin intereses, a contar desde la fecha de comienzo de su concesión. Dicho derecho solamente se podrá ejercer una sola vez al año.

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

ARTÍCULO 30.- PREMIO DE NUPCIALIDAD, NATALIDAD Y FONDO SOCIAL DE CULTURA

El Ayuntamiento abonará al personal con más de 12 meses de antigüedad, independientemente del tipo de la jornada laboral, las cantidades que se detallan por los siguientes conceptos (cantidades para el año 2016):

a) Ayuda escolar

- Guardería, preescolar, primaria 60€
- Estudios de ESO, Bachillerato, Grado Medio o equivalente 90€
- Estudios de Módulos Superiores, Grado Superior o equivalente 120€
- Universitarios 250€

Las solicitudes deberán presentarse en el Registro General del Ayuntamiento, dentro del período comprendido entre el día 15 de septiembre y el 15 de noviembre, ambos inclusive.

Para el devengo de la Bolsa de Estudios deberá presentar certificación que acredite la realización de los estudios correspondientes, y en el caso de módulos superiores y universidad, deberá presentarse además la carta de pago.

Estas cantidades se incrementarán cada año, en función de la subida salarial establecida para los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 31.- AYUDAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

El Ayuntamiento abonará al personal con más de 12 meses de antigüedad cuyo cónyuge, hijos o pareja estable que dependan económicamente del mismo y padeciendo una discapacidad, psíquica o sensorial, una ayuda económica mensual fija, según el grado de invalidez:

- Entre el 33% y 64 %....100 €
- A partir del 65 % de discapacidad..120€

Se percibirá en los 12 meses naturales.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 32.- NORMATIVA APLICABLE

El Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos

Laborales, y sus normas de desarrollo, con el fin de promover la seguridad y salud de los empleados, la eliminación o disminución de riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los Empleados laborales en materia preventiva.

A tal fin se creará un Comité único de Seguridad y Salud Laboral según lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. El Comité estará formado por los delegados de prevención designados por y entre los representantes del personal con arreglo a la escala contemplada en el artículo 35.2 de la citada normativa. y en igual número por los representantes de la Corporación, correspondiendo la Presidencia del citado Comité al Señor Alcalde o por delegación a otro miembro de los propuestos por la Corporación.

Este Comité podrá elaborar su propio reglamento de funcionamiento interno.

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

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

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

En aplicación de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y el R.D. 39/97, así como la normativa de desarrollo, se establecerá por el Comité de Seguridad y Salud Laboral un

Plan de Prevención Anual, que tendrá como finalidad servir de soporte a la planificación y gestión preventiva, mediante programas de actuación.

ARTÍCULO 33.- COMPETENCIAS COMITÉ DE SALUD LABORAL

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

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

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

ARTÍCULO 34.- MEDIDAS PREVENTIVAS

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

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

ARTÍCULO 35.- DEFENSA JURÍDICA

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

ARTÍCULO 36.- VESTUARIO

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

OBRAS Y SERVICIOS GENERALES

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

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

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

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

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

PERSONAL DE LIMPIEZA

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

EQUIPO BÁSICO PARA PERSONAL DE LA GUARDERIA MUNICIPAL

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

NOTIFICADORES

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

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

ARTÍCULO 37.- DERECHOS SINDICALES

Para todo lo relacionado con derechos y garantías sindicales, representación, derechos de reunión, información y huelga se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre y disposiciones aprobadas

por la OIT y ratificadas por el Gobierno Español, salvo determinaciones que especifiquen en otros apartados del presente Convenio.

ARTÍCULO 38.- DERECHOS Y COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Es competencia de los Delegados de Personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento de SANTILLANA DEL MAR, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales conforme establece la legislación vigente.

Los Delegados de Personal deberán ser informados de las siguientes materias y tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
- b) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- c) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo, y ejercer en su caso las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- d) Colaborar con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Los Delegados de Personal, dispondrán de un crédito mensual de 20 horas de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por interés de la Corporación en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación colectiva, por lo que el tiempo de negociación tendrá el mismo tratamiento que el de trabajo efectivo. Si se realizara dicha negociación fuera de la jornada laboral, se compensará en la jornada laboral normalizada.

ARTÍCULO 39.- SECCIONES SINDICALES

Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una Central Sindical podrán constituir Secciones Sindicales en los términos previstos por la Ley.

ARTÍCULO 40.- ASAMBLEAS

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar Asambleas en las dependencias del Ayuntamiento. Las Asambleas se celebrarán fuera del horario laboral, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas (artículo 46 del Estatuto del Empleado Público).

ARTÍCULO 41.- DERECHO A LA HUELGA

La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todo el personal en los términos previstos por la Constitución y el resto de las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Los sindicatos convocantes propondrán los servicios mínimos a realizar. De no ser aceptada su propuesta, se abrirá proceso negociador pudiendo establecerse en el mismo,

fórmulas de arbitraje voluntario en caso de discrepancia o acudir al sistema legalmente establecido.

ARTÍCULO 42.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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

Serán faltas leves:

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

Serán faltas graves:

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

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

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

Serán faltas muy graves:

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

CVE-2016-9558

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

ARTÍCULO 43.- SANCIONES

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

Por faltas leves

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

Por faltas graves

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

Por faltas muy graves

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

Las sanciones leves serán impuestas por el superior directo.

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

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

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

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA: Cualquier condición que vinieran disfrutando los trabajadores y que no haya sido expresamente anulada, se mantendrá en su integridad.

SEGUNDA: Durante la vigencia del presente Convenio se procederá a la revisión de la valoración de puestos de trabajo aprobada por el Pleno Municipal.

TERCERA: MEDIDAS DE AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.- Al objeto de reducir los niveles de absentismo laboral y aumentar la eficacia y calidad en la prestación de los servicios públicos municipales se acuerda establecer, con fecha efectos desde 1/enero/2017, y siempre que exista consignación presupuestaria para ello, un programa de productividad a percibir por los trabajadores municipales en servicio activo incluidos dentro del ámbito de aplicación del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santillana del Mar.

Este complemento de productividad se destinará a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que los empleados municipales, en cada caso, desempeñan sus respectivos puestos de trabajo, debiendo respetarse, en todo caso, la adecuación a los límites establecidos en el marco de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado del año de ejecución.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas directamente relacionadas con el desempeño del distinto puesto de trabajo y con los objetivos asignados al mismo, no originándose derechos adquiridos respecto a periodos sucesivos, teniéndose, además, que dar conocimiento público de las cantidades que se perciben por este concepto, siendo competencia del Pleno la determinación de las cantidades globales para productividad así como la determinación de los criterios de concesión, correspondiendo a la Alcaldía su distribución individual. Entre otros motivos, se tendrán en cuenta los siguientes, ajustados a los criterios de distribución y

CVE-2016-9558

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

abono establecidos para cada uno de los supuestos:

- Asistencia, puntualidad y control absentismo laboral. En este supuesto, el complemento de productividad se devengará por el cumplimiento de días efectivos de prestación de servicios en cada trimestre de referencia, constituyendo los mismos periodos independientes y sin solución de continuidad a efectos de liquidación.

Supondrá deducción en las cantidades a percibir toda situación de baja médica por Incapacidad Temporal, por contingencias comunes, a partir del segundo día de la baja, ya sea con carácter independiente o acumulado respecto de situaciones de incapacidad precedentes, todo ello dentro del mismo trimestre de referencia.

El primer día de la baja no penalizará. A partir de éste, se aplicará una escala porcentual de deducción a cuantificar en función de los días acumulados dentro del trimestre de referencia. Supondrá deducción:

No afectarán en la percepción de este complemento, los periodos de disfrute de los permisos retribuidos regulados en el Convenio Colectivo.

Al final del año se procederá a revisar aquellos excepcionales supuestos en los que se hubieran podido producir desviaciones del espíritu de la presente medida como consecuencia de su aplicación en sus estrictos términos.

Estas excepcionales medidas de revisión afectarán a aquellos supuestos en los que hubiera podido producirse una baja médica que afectara a dos trimestres consecutivos y que, en consecuencia, hubiera supuesto la aplicación en ambos trimestres de los anteriores porcentajes de penalización, siempre que en citados periodos no hubiera concurrido ninguna otra situación de Incapacidad Temporal. En este sentido, tratándose de una baja por contingencias comunes no superior a 4 días (penalizan 3 días afectando a dos trimestres) solo penalizará en el primero de los dos trimestres afectados. Tratándose de una baja por contingencias profesionales no superior a 6 días (penalizan 5 días afectando a dos trimestres) solo penalizará en el primero de los dos trimestres afectados.

Citado complemento será de devengo trimestral, configurado como retribución de carácter no fijo y no consolidable. Las cuantías a abonar serán, como máximo, las siguientes: 142,00 €/trimestre.

Forma de aplicación del descuento:

DIAS		RESTO	1,20 día
1º		83 días	
2º	8,00 (8,00)		
3º	8,00 (16,00)		
4º	8,00 (24,00)		
5º	8,00 (32,00)		
6º	6,00 (38,00)		
7º	4,00 (42,00)		

VIERNES, 4 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 212

Anexo I
Calendario Laboral 2016 - Ayuntamiento de Santillana del Mar

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

1/01: Año nuevo
6/01: Reyes Magos

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29						

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

24/03: Jueves Santo
25/03: Viernes Santo

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

28/06: Santa Juliana

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

28/07: Día de las Instituciones

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

15/08: Asunción de la Virgen

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

15/09: La Bien Aparecida
16/09: San Cipriano

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

12/10: Día de la Hispanidad

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

1/11: Fiesta de Todos los Santos

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

6/12: Día de la Constitución
8/12: Inmaculada Concepción
26/12: Natividad del Señor

■ FESTIVOS NACIONALES
■ FESTIVOS AUTONÓMICOS
■ FESTIVOS LOCALES

2016/9558

CVE-2016-9558