

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2.3.OTROS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-6727 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Polanco, para el periodo 2018-2020.*

Código 39100020012015.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Polanco, para el periodo 2018-2020, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo con fecha 4 de abril de 2018, y aprobado por el Pleno en sesión extraordinaria el 30 de abril de 2018; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

ACUERDA

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

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

Santander, 10 de julio de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

CONVENIO COLECTIVO

DEL

PERSONAL LABORAL

DEL

AYUNTAMIENTO DE

POLANCO

2018-2020.

CVE-2018-6727

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

INDICE

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

- Art.1.- Ámbito de aplicación.
- Art. 2.- Ámbito de aplicación temporal
- Art. 3.- Vinculación, vigilancia e interpretación.
- Art. 4.- Jornada de trabajo

CAPITULO II. CONCEPTOS SALARIALES

- Art. 5.- Retribuciones
- Art. 6.- Productividad
- Art. 7.- Gratificaciones

CAPITULO III. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

- Art. 8.- Vacaciones anuales
- Art. 9.- Permisos y Licencias
- Art. 10.- Incapacidad Temporal

CAPITULO IV. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

- Art. 11.- Seguridad e Higiene

CAPITULO V. MEDIDAS ENCAMINADAS A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL Y LA ACCION SOCIAL.

- Art. 12.- Protección jurídica
- Art. 13.- Anticipo sobre haberes
- Art. 14.- Crédito de vivienda
- Art. 15.- Bolsa de estudios
- Art. 16.- Ayudas económicas
- Art. 17.- Ayudas por discapacidad
- Art. 18.- Seguro de accidentes

CAPITULO VI. ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACION

- Art. 19.- Acceso
- Art. 20.- Promoción
- Art. 21.- Provisión
- Art. 22.- Formación
- Art. 23.- Situaciones administrativas de excedencia
- Art. 24.- Dietas y kilometraje.

CAPITULO VII. DERECHOS Y GARANTIAS

- Art. 25.- Prendas de trabajo
- Art. 26.- Viviendas sociales
- Art. 27.- Garantías sindicales
- Art. 28.- Derechos sindicales
- Art. 29.- Derechos y competencias del Delegado de Personal
- Art. 30.- Asambleas
- Art. 31.- Derecho a la huelga
- Art. 32.- Régimen disciplinario

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

DISPOSICION ADICIONAL

CAPITULO I. CONDICIONES GENERALES

Art.1 .- PARTES NEGOCIADORAS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo son por un lado, el Ayuntamiento de POLANCO, y por otro lado, la representación sindical del personal laboral del Ayuntamiento de POLANCO.

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.

La regulación de las condiciones de trabajo y de la negociación colectiva contenida en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Polanco, entendiéndose por tal, los trabajadores fijos, fijos discontinuos, de jornada reducida y contratos laborales a tiempo determinado, que trabajen y perciban un salario con cargo al Capítulo I de los Presupuestos del Ayuntamiento.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el Art. 12 del RDL 5/2015 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL.

Las Normas de este convenio, entrarán en vigor, con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 2018, y extenderá su vigencia por período de 3 años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2020.

Este convenio se considerará denunciado automáticamente por ambas partes, en la fecha de finalización del mismo.

Denunciado el convenio y hasta tanto se logre un nuevo convenio expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo.

Art. 3.- VINCULACIÓN, VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

Este documento tiene fuerza normativa para todas las partes firmantes. 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 empleado en su respectiva categoría.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio, en el plazo de quince días desde su aprobación, se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento, y estará constituida por el Alcalde, un vocal que

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

será el Concejal encargado del área de Personal y el Delegado Sindical de Personal laboral.

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

La facultad de organización del trabajo corresponderá al Ayuntamiento de Polanco, en el ejercicio de sus facultades de autoorganización, si bien, de todas las decisiones, que en el ejercicio de tal función adopte, y tenga relación con el régimen de derechos y obligaciones del personal laboral, se negociará con los representantes sindicales.

Las funciones de la Comisión Paritaria de Seguimiento 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 aplicación en el Ayuntamiento de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

- d) Cuantas otras actuaciones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 4.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo del personal laboral será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración del Estado, con carácter ordinario de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, realizándose con carácter flexible de lunes a viernes, sin perjuicio de los horarios especiales y de su efectiva determinación con ocasión de la aprobación de los calendarios anuales. Respecto de los horarios de trabajo, éstos serán los que resulten de los calendarios de trabajo aplicables a cada Servicio.

Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de seis horas y media de lunes a viernes, a desarrollar entre las ocho y las quince horas.

La adaptación horario producida con ocasión de la jornada de verano, se recuperará en la forma que establezca el correspondiente calendario laboral, respetando en todo caso la duración mínima de la jornada en cómputo anual.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Para la implantación de dichos calendarios será precisa la negociación con la representación sindical integrada en la Comisión de Seguimiento.

Se reconocen como días festivos, retribuidos y no recuperables, los señalados en las diferentes normas que se aprueben con carácter nacional, Comunidad Autónoma de Cantabria, así como las que apruebe el Pleno de la Corporación con carácter de Fiestas Locales para el Ayuntamiento de Polanco.

El personal que por necesidad del servicio no pueda disfrutar estos días, tendrá derecho a su compensación por dos días laborales, debiéndose establecer en los calendarios de trabajo criterios rotativos para el disfrute de esas fiestas.

Durante la jornada se dispondrá de una pausa de treinta minutos que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción se realizará de la forma que altere lo menos posible el normal funcionamiento de los diversos Servicios.

La Corporación establecerá sistemas de control horario informatizado que considere oportunos para el control efectivo del cumplimiento de la jornada y horarios de entrada y salida, así como las ausencias en el puesto de trabajo y disfrute de vacaciones. Este sistema posibilitará el control por ambas partes referido a los citados cumplimientos.

CAPÍTULO II. CONCEPTOS SALARIALES.

Las retribuciones del personal laboral de plantilla del Ayuntamiento de Polanco vendrán determinadas por la Valoración de Puestos de Trabajo aprobado por el Pleno de la Corporación de fecha 13 de marzo de 2007 (BOC N° 71 de fecha 12 de Abril de 2007) con los incrementos posteriores económicos establecidos en las correspondientes Leyes de Presupuestos del Estado. Para el resto del personal laboral se aplicarán las retribuciones que figuran en el anexo.

Artº. 5.- RETRIBUCIONES.

Integran las retribuciones los conceptos que se indican a continuación:

a) Retribuciones Básicas, a razón de 12 mensualidades

1º.- Sueldo base

2º.- Antigüedad (trienios)

b) Retribuciones extraordinarias, a razón de 2 mensualidades devengadas en los meses de junio y diciembre.

Estas pagas se harán efectivas antes del 20 de junio y antes del 20 de diciembre.

Las pagas extraordinarias del personal laboral en servicio activo serán abonadas conforme a lo indicado en el Art. 22.4 del RDL 5/2015 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artº. 6.- PRODUCTIVIDAD.

El personal vinculado por el presente convenio podrá percibir cantidades por el concepto de productividad, el cual está destinado a retribuir el especial rendimiento, la presencia en el trabajo y la ausencia del absentismo laboral.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originará ningún tipo de derecho adquirido individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Por el Pleno de este Ayuntamiento con fecha 26 de noviembre de 2015, se acordó la fijación de los criterios del complemento de productividad en los términos siguientes:

“PRIMERO.- *Determinar las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo del personal funcionario y personal laboral del Ayuntamiento de Polanco que hayan de ser evaluadas para la cuantificación de la asignación del complemento de productividad correspondiente, en cumplimiento de lo previsto en el art. 7 del Acuerdo Corporación-Funcionarios y art. 6 del Convenio Colectivo del Personal Laboral.*

SEGUNDO.- *Para el año 2015 y siguientes, hasta que no se modifique el presente acuerdo, dichas circunstancias objetivas se circunscribirán exclusivamente a la valoración del absentismo laboral, teniendo en cuenta las bajas por incapacidad laboral y los permisos que haya tenido el empleado municipal.*

TERCERO.- *Incrementar en medio punto porcentual el porcentaje máximo previsto para la cuantificación del complemento de productividad para 2015, y en medio punto porcentual el porcentaje máximo previsto para la cuantificación del complemento de productividad para 2016.*

CUARTO.- *Publicar el presente acuerdo y someterlo a un periodo de información pública de treinta días, para que por los interesados se presenten las reclamaciones o alegaciones que se estimen oportunas.”*

Artº. 7º.- 7.1. GRATIFICACIONES.

Se habilitará partida presupuestaria con dotación suficiente que por el órgano competente, la Alcaldía, resolverá la asignación por los servicios extraordinarios que se realicen por el personal laboral, superada la jornada habitual, de la forma siguiente:

Calculando la base sobre el total de las retribuciones, la unidad resultante (retribución bruta anual dividida entre las horas anuales) estimada, será:

- Fuera de horario establecido en un día normal 2,00 horas
- Nocturno en días normales y sábados o festivos 2,50 horas
- Sábado y festivos nocturnos 3,00 horas

La realización de horas extraordinarias, siempre que el empleado no perciba complemento alguno por disponibilidad, tendrá como contraprestación, previa negociación, el pago o la compensación en tiempo de descanso en la misma proporción.

7.2. BENEFICIOS JUBILACIONES.

Las jubilaciones y demás derechos pasivos del personal laboral se regularán

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

por lo dispuesto en la correspondiente normativa de la Seguridad Social.

Como incentivo a las jubilaciones voluntarias anticipadas, y condicionado a que se haya trabajado en el Ayuntamiento durante al menos, cinco años como mínimo, se establecen los premios siguientes:

Jubilación anticipada o 2 años antes de la jubilación ordinaria del trabajador: 12 mensualidades completas.

Jubilación anticipada o 1 año antes de la jubilación ordinaria del trabajador: 8 mensualidades completas.

CAPÍTULO III. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artº. 8º.- 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 para los horarios especiales.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún otro permiso o licencia, a excepción de las licencias retribuidas por matrimonio y maternidad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El personal presentará por escrito al responsable de personal su Plan de Vacaciones Anuales durante el primer trimestre del año, y siempre con antelación suficiente para garantizar la adecuada planificación del funcionamiento del servicio correspondiente.

Los periodos vacacionales serán como mínimo, de cinco días laborales consecutivos.

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

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

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

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	1 día adicional
20 años de servicio	2 días adicionales
25 años de servicio	3 días adicionales
30 o más años de servicio	4 días adicionales

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

Artº. 9º.- PERMISOS Y LICENCIAS.

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, enfermedad grave o en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 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, enfermedad grave o en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 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	
1º grado	PADRES - SUEGROS - HIJOS - YERNO/NUERA
2º 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.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente 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.

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.

Los trabajadores dispondrán del tiempo necesario para acompañar a consulta médica a cualquier familiar dentro del "primer grado" de consanguinidad, presentado el documento de justificación correspondiente.

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 a lo

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

largo 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. 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.

n) Fiesta patronal Santa Rita, que se podrá compensar con 1 día adicional de asuntos particulares.

ñ) Permiso por parto: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente 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 haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado p).

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

días como el nacido 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) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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 los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato, ajustándose a la legislación en vigor, 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 apartado ñ).

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado ñ sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado ñ) o inmediatamente

CVE-2018-6727

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

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 aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando 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.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

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

ARTÍCULO 10.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en que se aleguen por el trabajador causas de incapacidad temporal, se regularán con arreglo a los siguientes criterios:

1.-) La presentación del Parte de Baja por enfermedad o Accidente expedido por facultativo competente será obligatorio en el plazo de cuatro días, y facilitando posteriormente, semanalmente, Partes de Confirmación de Baja, si persistiera la incapacidad.

2.-) Prestación económica en la situación de incapacidad temporal

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/Interv. Quirúrgica o recaída de la misma patología: 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 corresponda a las retribuciones mensuales (sin prorrateo de paga extra), de carácter permanente u ordinario, exceptuando las de carácter extraordinario no permanente.

Según se establece en la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo y las condiciones de trabajo, en el punto quinto denominado "Medidas en materia de incapacidad temporal", se establece que cada Administración Pública podrá determinar, previa negociación colectiva, las retribuciones que vaya a percibir su personal en situación de incapacidad temporal, mediante el establecimiento de un complemento retributivo que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social o de sus regímenes especiales de funcionarios públicos, civiles y militares, alcancen hasta el máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas previas al inicio de la incapacidad temporal o de la duración de la misma.

Por esta Administración Local de Polanco se considera negociado este asunto a los efectos de su aplicación una vez que el acuerdo entre en vigor.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Supuestos.

1. Cuando los procesos de incapacidad temporal deriven de una enfermedad profesional o accidente de trabajo las retribuciones percibidas alcanzarán el cien por cien de las que se vinieran percibiendo en el mes precedente al de la incapacidad.

En caso de que, a través de los correspondientes procedimientos, las causas de la enfermedad o accidente común pasen a ser calificadas como profesionales, o viceversa, se procederá a solicitar el reintegro de las cantidades que procedan o bien al abono de las diferencias retributivas originadas.

2. En los supuestos en los que la situación de incapacidad temporal implique una intervención quirúrgica (incluyendo las intervenciones quirúrgicas en régimen ambulatorio: cirugía mayor y menor ambulatoria) u hospitalización, las retribuciones a percibir desde el inicio de esta situación equivaldrán igualmente a las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de la incapacidad, aun cuando la intervención quirúrgica u hospitalización tengan lugar en un momento posterior, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y por parte del órgano competente se acredite tal extremo.

a) Se entenderá por intervención quirúrgica aquella que derive de cualquier tratamiento que esté incluido en la cartera básica de servicios a que se refiere el Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización, aun cuando tenga lugar en un momento anterior o posterior al inicio de la situación de incapacidad temporal, siempre que se corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción.

A estos efectos, se entiende por intervención quirúrgica el procedimiento que emplea técnicas instrumentales propias de la cirugía como incisión, extirpación, etc. . . , que se realizan en quirófano y con determinadas condiciones de asepsia (no se incluyen salas de cura, salas de radiología y salas extracción dental).

Dentro de las intervenciones quirúrgicas están incluidas las que conllevan internamiento y hospitalización y las intervenciones quirúrgicas en régimen ambulatorio, en los siguientes términos:

Cirugía Mayor Hospitalaria: Procedimientos quirúrgicos complejos realizados con anestesia general o regional, que exige hospitalización para sus cuidados postoperatorios, entendiéndose por hospitalización la estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama.

Cirugía Menor Ambulatoria: Procedimientos quirúrgicos terapéuticos o diagnósticos, realizados con anestesia general, locoregional o local, con o sin sedación, que requieren cuidados postoperatorios cortos que no necesitan ingreso hospitalario.

Cirugía Mayor Ambulatoria: Procedimientos terapéuticos o diagnósticos de baja complejidad y mínimamente invasivos, con bajo riesgo de hemorragia, que se practican bajo anestesia

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

local y que no requieren cuidados postoperatorios, en pacientes que no precisan ingreso.

b) Se entenderá por hospitalización la asistencia especializada en hospital de día, la hospitalización en régimen de internamiento y la hospitalización a domicilio a que se refieren, respectivamente las letras b, c, y d del artículo 13.2 de la Ley 16/2003 de 28 de mayo de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

A estos efectos se considera como:

Hospital de día, la asistencia en el hospital durante unas horas ya sea para diagnósticos, investigaciones clínicas y/o exploraciones múltiples, así como para tratamientos que no pueden hacerse en la consulta externa, pero que no justifican la estancia completa en el hospital.

Hospitalización en régimen de internamiento, la estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama definida como de hospitalización.

También se incluye en el concepto de hospitalización en régimen de internamiento permanecer una noche y/o al menos un turno de trabajo en las unidades de Observación, Cuidados o Estancia Corta de los servicios de Urgencias hospitalarias. Asimismo, se entenderá por ingreso hospitalario, las situaciones de permanencia en camilla en un box, sala de espera, pasillo, etc

Hospitalización domiciliaria, la alternativa asistencial destinada a pacientes que, habiendo sido tratados en el hospital en la fase primaria de su enfermedad, pueden pasar a su domicilio, aunque precisen cuidados de intensidad y/o complejidad equiparables a los dispensados en el hospital. Dicha asistencia es prestada por profesionales especializados.

3. Conforme las posibilidades de incorporar otros supuestos excepcionales que contempla el artículo 3 de la Ley de Cantabria 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 (BOC extra. de 1 de junio), modificada por la Disposición Adicional Novena de la Ley de Cantabria 10/2012, de 26 de diciembre de Medidas Fiscales y Administrativas:

- a. los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia, quimioterapia u otros tratamientos oncológicos.
- b. los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación, el tratamiento de mediante técnica de reproducción asistida o el período de lactancia, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, tendrán esta misma consideración de circunstancia excepcional.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

4. Igualmente, en los términos señalados en el párrafo precedente, se considerarán como supuestos excepcionales:

a. La incapacidad temporal motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. La acreditación de víctima de violencia de género se verificará conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

b. Enfermedades graves y/o sujetas a declaración obligatoria.

- Se entenderá por enfermedades graves aquellos procesos patológicos-susceptibles de ser padecidos por adultos que estén contemplados en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la seguridad social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Se entenderá por enfermedades de declaración obligatoria todas las enfermedades recogidas en los Anexos I y III del Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica, en la redacción dada por la Orden SSI/445/2015, de 9 de marzo, o por la que, en su caso, en un futuro los modifique.

c. Procesos derivados de la situación de discapacidad. Tendrán la consideración de circunstancia excepcional las situaciones de incapacidad temporal derivadas de aquellas enfermedades que han sido causa de la concesión de discapacidad con un grado igual o superior al 33 por ciento.

d. Incapacidad temporal derivada de exploraciones diagnósticas invasivas, tales como endoscopias, colonoscopias, gastroscopias, fibrobronoscopias, cateterismos y otras de similar entidad.

e. Interrupción voluntaria del embarazo en el primer trimestre de gestación por inducción farmacológica.

f. Situaciones de I.T. derivadas de acoso laboral acreditado.

g. Enfermedades derivadas del uso de la voz cuando esta sea indispensable para el desempeño del puesto de trabajo.

h. Fracturas con Incapacidad Temporal.

En el caso de que, durante la incapacidad temporal, se produzca un cambio de diagnóstico de forma que la enfermedad grave padecida esté incluida en uno de los supuestos excepcionales de esta instrucción, esto dará derecho a que se complementen las retribuciones desde el primer día hasta la totalidad de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de inicio de dicha situación.

El descuento en nómina contemplado en la Disposición Adicional Trigésima Octava de la Ley 17 /2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del

CVE-2018-6727

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Estado para el año 2013, no será de aplicación a cuatro días de ausencia del año natural siempre que estén motivadas en enfermedad común o accidente no laboral y que no den lugar a incapacidad temporal.

CAPITULO IV. SEGURIDAD E HIGIENE.

Artº. 11.- SEGURIDAD E HIGIENE.

El Ayuntamiento de Polanco garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/95, 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 y la formación preventiva de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención son los Representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, según el Art. 35.1 de la L.P.R.L.

Se realizarán reconocimientos médicos anualmente a todo el personal laboral según los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, que se revisará y repondrá cada cuatro meses o siempre que sea necesario.

Cuando el trabajador que, por accidente de trabajo, sufra alguna disminución física o psíquica que le impida el desarrollo normal de su trabajo habitual, la Corporación se comprometerá, dentro de sus facultades, a adecuar, si es posible, un puesto de trabajo que se pueda desarrollar dentro de la plantilla orgánica, si la necesidad del servicio así lo requiriese.

CAPÍTULO V – MEDIDAS ENCAMINADAS A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL. ACCIÓN SOCIAL

Se considera Acción Social el conjunto de procedimientos, ayudas, medidas, actividades o programas encaminados a promover el bienestar social del personal laboral del Ayuntamiento de Polanco.

Artº. 12.- PROTECCIÓN JURÍDICA.

La Corporación dispensará a todo el personal laboral 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.

La asistencia y defensa jurídica queda excluida en los casos de expedientes disciplinarios.

Así mismo, el personal de este ayuntamiento, que en horas de trabajo tuviese que asistir a juicio o vistas orales, declaraciones y consultas de abogados, y siempre que sea por razones derivadas de un conflicto en el servicio, le serán abonadas como horas ordinarias el tiempo empleado en el mismo.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artº. 13.- ANTICIPO SOBRE HABERES.

El Ayuntamiento concederá a los empleados que lo soliciten previo informe de la Comisión de Seguimiento, anticipos reintegrables de hasta tres meses del total devengado que se devolverá en un plazo máximo de 18 meses.

No podrán solicitar anticipos reintegrables el personal laboral que tengan créditos de vivienda pendientes de amortizar.

Estos anticipos no devengarán intereses.

El personal laboral al que le falten menos de 18 MESES para su jubilación por edad, deberá obligatoriamente liquidar las cantidades que tuviera pendientes antes del cese en su puesto de trabajo.

Artº. 14.- CRÉDITO VIVIENDA.

El préstamo para la adquisición de la vivienda, tiene como finalidad conceder una ayuda económica para la construcción, adquisición o reparación de la propia vivienda familiar de los trabajadores, previo informe de la Comisión de Seguimiento.

La cuantía del préstamo para la adquisición de vivienda familiar, será de 20.000 € como límite máximo.

La cuantía del préstamo para la reparación de la vivienda familiar será de 12.000 € como máximo.

La solicitud deberá ir acompañada de la copia del contrato de compraventa o del presupuesto estimado del coste de reparación o rehabilitación.

Nadie podrá disfrutar de dos créditos a la vez.

Únicamente tendrán derecho al crédito para la compra de vivienda, el personal laboral que no posea vivienda de su propiedad.

El interés que se aplicará será de 2 puntos inferior al interbancario, manteniéndose invariable durante la duración de éste.

La duración del préstamo será de 10 años, amortizándose en mensualidades.

Artº. 15.- BOLSA DE ESTUDIOS.

El Ayuntamiento fijará en el Presupuesto una partida dotada, con el fin de abonar al personal laboral una ayuda por estudios, cuando los mismos sean cursados por el propio trabajador o sus hijos, siempre que dependan económicamente de él.

Las ayudas se pagarán por una sola vez durante el año.

Para obtener derecho a la ayuda el trabajador deberá haber prestado servicio por un periodo no inferior a un año.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Las cuantías a abonar por cada miembro de la unidad familiar con derecho a ayuda son los siguientes:

- A) Estudios de Educación Infantil y Educación Primaria: 230€
- B) Estudios de E.S.O., Bachiller o Ciclos Formativos de G.Medio y Superior:
300€
- C) Estudios Universitarios: 420€
- D) Estudios fuera de Cantabria: 510€

El Ayuntamiento abonará el 100% de los gastos de formación especial, justificando los gastos, a los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos.

En todos los casos será necesario presentar justificante del centro de estudios que acredite estar matriculado y justificante que acredite la realización de los mismos.

El plazo de presentación de la solicitud será del 15 de julio al 31 de octubre del año en curso.

Esta ayuda será incompatible con otras ayudas municipales para estudios, debiendo el personal laboral elegir aquella que más le convenga.

Existirá crédito específico para estas ayudas en la Partida "Otros gastos Sociales" del Presupuesto de Gastos de cada ejercicio.

Artº. 16. AYUDAS ECONÓMICAS.

De las ayudas siguientes, serán beneficiarios el trabajador, su cónyuge e hijos cuando dependan económicamente del mismo, por implantación o adquisición de prótesis o aparatos siempre que se justifique su hecho causante mediante entrega de factura y en su caso se podrá solicitar la prescripción facultativa por el médico o especialista oficial.

Para obtener derecho a la ayuda, el trabajador deberá haber prestado servicio al menos por un año.

A) DENTARIAS: El 50% de la factura con un máximo de 1.000 €, excepto para la limpieza, extracciones y empastes que se abonará el total de la factura.
La limpieza de boca se abonará una al año.

B) OCULARES:

Cristales: 100% de la factura.

Montura: 50%, con un máximo de 75 €, una vez al año.

Operación: 50% de la factura, con un máximo de 1.000 €.

C) AUDITIVAS: Para el personal laboral el total de su coste. Para sus beneficiarios el 50% de la factura, con un máximo de 600 €.

D) ORTOPÉDICAS: El 50% de la factura con un máximo de 600 €.

E) SILLA DE RUEDAS MANUAL O ELÉCTRICA PARA DISCAPACITADOS: Por una sola vez, salvo supuestos excepcionales, su coste. Si hubiera subvenciones de

CVE-2018-6727

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

otro Organismo, se abonará la diferencia hasta el total.

F) PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LESIONES: Se financiará al personal en su totalidad los tratamientos de fisioterapia cuando la lesión se produzca por la actividad laboral. También se financiará en su totalidad los tratamientos preventivos de lesiones mediante quiromasaje.

G) MATERNIDAD Y NUPCIALIDAD: Por el nacimiento/adopción de un hijo/a 2000 € para el primer hijo incrementándose en 500 euros más por cada hijo sucesivo (2º 2.500€; 3º 3.000 € y así sucesivamente). Por matrimonio y formalización de pareja de hecho, recibirá 1.500 euros.

H) AYUDAS POR AÑOS DE SERVICIO:

1) Premio por 25 años de servicio en el propio Ayuntamiento. Una paga correspondiente a dos mensualidades ordinarias y un reloj de pulsera.

2) Premio por 40 años de servicio en el propio Ayuntamiento. Una paga correspondiente a dos mensualidades ordinarias y una tablet o equivalente.

Existirá crédito específico para estas ayudas en la partida presupuestaria correspondiente, por un importe total de 9.000 € anuales para toda la acción social (bolsa de estudios y ayudas dentarias, oculares y auditivas).

Artº. 17.- AYUDAS POR DISCAPACIDAD.

El Ayuntamiento abonará al personal cuyo cónyuge e hijos que dependan económicamente del mismo y padezcan una discapacidad física, psíquica o sensorial, una ayuda económica mensual de:

a) Personas discapacitadas con limitación global igual o superior al 75% = 250€

b) Personas discapacitadas con limitación comprendidas entre el 33% y 75% = 163€

Esta ayuda no será compatible con las que pudiera establecer cualquier otro Organismo o Institución tanto público como privado, salvo que se trate de pensión por invalidez y la misma no supere la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional.

A efectos de reconocer la ayuda será necesario como requisito previo, que se aporte certificado de discapacidad expedido por la Consejería de Bienestar Social, el IMSERSO u otro Organismo oficial equivalente y certificado de la Seguridad Social indicando si se percibe pensión por invalidez y cuantía por dicho concepto así como declaración de otras ayudas percibidas por el mismo concepto.

Existirá crédito específico para estas ayudas en la partida presupuestaria correspondiente de cada ejercicio.

ARTÍCULO 18.- SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE

El Ayuntamiento de POLANCO 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

CVE-2018-6727

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

caso, de sus herederos, y que cubren los siguientes riesgos con los siguientes capitales:

A) Fallecimiento: Por causa natural : 30.000 €.

B) Fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 60.000 €.

C) Por Invalidez:

i) Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 90.000 euros.

ii) Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 50.000 euros.

iii) Incapacidad parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional se establecerá según el baremo de la póliza, siendo la base del porcentaje a aplicar 90.000 euros.

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.

CAPÍTULO VI – ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

Artº. 19. ACCESO.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas del Presupuesto aprobado por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal laboral deberá realizarse conforme a dicha oferta mediante, Oposición o Concurso-Oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas que sean precisas.

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

Para el ingreso del personal laboral, se aplicará la legislación vigente.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro nombrado por la Alcaldía-Presidencia, a propuesta de la Sección Sindical, dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

Artº. 20. PROMOCIÓN.

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar las pruebas determinadas establecidas al efecto.

El Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para la promoción interna, que permita la legislación vigente.

En las pruebas de promoción interna podrán participar todo el personal laboral fijo de la plantilla con jornada normalizada, 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 laboral fijo al servicio del Ayuntamiento de Polanco, se arbitrarán para cada caso concreto y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para reducir o suprimir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate. En las bases de los concursos-oposiciones restringidas se tendrá en cuenta el informe emitido por la representación sindical.

El sistema de promoción interna se ajustará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/95, de 10 de marzo.

El Concurso-Oposición se realizará en dos fases:

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

El trabajador podrá cesar en su puesto de trabajo y ser destinado a otro, por motivos de enfermedad o incapacitación del trabajador y a petición de él mismo o iniciativa de la Corporación. Así mismo, podrán cambiar de puesto de trabajo por cuestiones de naturaleza organizativa debidamente justificadas.

Artº. 21. PROVISIÓN.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración del Estado, aplicable al personal laboral de la Administración Local.

Las bases de las pruebas selectivas, así como sus correspondientes resoluciones, se harán públicas en el Boletín Oficial de Cantabria, en la página web y en los tablones de anuncios del Ayuntamiento de Polanco.

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.

CVE-2018-6727

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

En las Comisiones de Valoración estarán representadas la Comisión de Personal y los Delegados sindicales del Ayuntamiento.

Todos los miembros de la Comisión de Valoración tendrán voz y voto, incluido el Secretario.

Artº. 22. FORMACIÓN.

El personal laboral tiene 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 la Administración Central, Periférica, Autonómica y Local.

El personal laboral que cursen estudios académicos y de formación y 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 para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

La realización de cursos se deberá solicitar mediante escrito dirigido al Jefe del departamento, quien informará de forma motivada su autorización o denegación, con tiempo suficiente al Concejal de Personal y al trabajador.

La denegación sólo podrá fundamentarse en que no se puede dejar el servicio sin un mínimo para su funcionamiento.

La Corporación directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adopción 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.

En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.

Artº. 23. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. EXCEDENCIA.

Las excedencias del personal laboral estarán reguladas por el Título VI del RDL 5/2015 del texto refundido del Estatuto Básico de Empleo Público y por lo dispuesto en dicha materia el RDL 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores..

En todo caso para la consecución de una excedencia en sus distintas modalidades, el solicitante no deberá tener pendiente cantidad alguna con el Ayuntamiento en concepto de préstamos o anticipos, debiendo satisfacer dichas cantidades antes del pase a la situación de excedencia.

Así como no deberá estar sujeto a expediente disciplinario sobre el que se haya resuelto su incoación.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Art. 24. DIETAS Y KILOMETRAJES.

Se abonarán de acuerdo con la legislación estatal.

CAPÍTULO VII – DERECHOS Y GARANTÍAS.

Artº 25. PRENDAS DE TRABAJO.

Se facilitará a los empleados (personal de calle) de las distintas secciones del Ayuntamiento de Polanco, durante los dos primeros meses del año, las prendas de trabajo siguientes:

- A) 2 uniformes al año, con las características que especifique la legislación en prevención de riesgos laborales, compuesto de traje, 2 camisetas y 2 jerseys.
- B) Calzado normal (2 pares de botas al año) o de agua. Ropa de agua por reposición, y de abrigo cada dos años.
- C) Alguacil: botas de agua a escoger y ropa de abrigo.
- D) Auxiliares de Hogar: 2 batas al año; un par de zuecos y ropa de abrigo cada dos años.
- E) Auxiliar infantil: 2 batas al año.

Artº 26. VIVIENDAS SOCIALES.

En el caso de que se construyan viviendas sociales en el municipio siendo promotor el Ayuntamiento, éste reservará la cuota que corresponda para empleados que las soliciten y que no posean vivienda propia.

Artº 27. GARANTÍAS SINDICALES.

El Ayuntamiento velará por el cumplimiento de la legislación vigente relativa a la acción sindical dentro de la empresa, así como su práctica efectiva y garantizará a los Sindicatos los siguientes derechos:

- 1º.- Presencia en las negociaciones con el Ayuntamiento
- 2º.- Participación sindical en la elaboración de las bases para la oferta de empleo público
- 3º.- Representación sindical en las contrataciones de ámbito temporal y visado de todos los contratos por los delegados sindicales.
- 4º.- Negociación con los representantes sindicales de todo lo que afecte a las condiciones de trabajo de los trabajadores.
- 5º.- Se les facilitará a los delegados de personal un orden del día de la Comisión de Personal así como un acta de lo tratado en dicha Comisión.

DELEGADOS DE PERSONAL. Los delegados de personal son órganos unitarios y de representación de los trabajadores, gozando de cuantas facultades de reunión, convocatoria de reunión a todos los trabajadores en los locales del Ayuntamiento siempre que sea posible, control y gestiones varias que les vinieran reconocidas en la legislación vigente así como las que recoge el presente convenio y convenios sucesivos.

Las horas mensuales retribuidas a las que tienen derecho los delegados de personal para sus funciones de representación, serán acumuladas en cómputo anual, para una mejor participación y distribución de las mismas, a esos efectos son

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

computadas todas las empleadas en reuniones y actividades sindicales, no computándose aquellas relativas a cuantas reuniones y actividades sindicales sean convocadas por el Ayuntamiento.

a) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su puesto de trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves contra cualquier afiliado, el Ayuntamiento entregará simultáneamente escrito razonado sobre la cuestión, tanto al interesado como a la Sección Sindical a la que pertenezca; en el caso de no estar afiliado se entregará al Comité o delegado de personal.

b) Las Secciones Sindicales podrán difundir libremente las comunicaciones de su Central sindical, dispondrán de un tablón de anuncios y podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no ser obstaculizadas en sus tareas de acción sindical, sin más limitaciones que las establecidas en este texto, sin interrupción de proceso productivo.

c) El Ayuntamiento permitirá reuniones a los afiliados a una sección sindical municipal fuera de las horas de trabajo, a las reuniones de los afiliados a una sección podrán asistir responsables de su central sindical. Dentro de sus posibilidades el Ayuntamiento facilitará locales donde se celebren estas reuniones.

Artº. 28. DERECHOS SINDICALES.

Para todo lo relacionado con derechos y deberes sindicales, representación, derechos de reunión, información y huelga, se estará a lo dispuesto en la ley vigente, salvo determinaciones que se especifiquen en otros apartados del presente convenio.

Artº. 29. DERECHOS Y COMPETENCIAS DEL DELEGADO DE PERSONAL.

Es competencia del delegado de personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento de Polanco, y en particular la negociación de sus condiciones salariales cuando lo autorice la legislación vigente.

El delegado de personal deberá ser informado de las siguientes materias y tendrá las siguientes competencias:

a) En todas las cuestiones que afecten a los empleados municipales y que se traten en las Comisiones Informativas. A estos efectos se le convocará a las mismas y se notificará el orden del día y la fecha de la convocatoria de la Comisión de Personal y Hacienda u otra si fuese necesario su presencia, con una antelación de 48 h. estando a su disposición la documentación necesaria de las comisiones.

b) Ser informado con carácter previo a la adopción de todos los convenios y resoluciones en materia de personal referente a premios y sanciones.

c) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos proceden en materia de personal, régimen de prestaciones de los servicios, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, régimen de asistencia, seguridad y demás materias previstas en la legislación vigente en cada momento.

d) Tendrá acceso y podrá emitir informes en cualquiera otros expedientes en materia de personal, previa petición formulada al efecto.

e) Tanto el delegado de personal como los representantes de las secciones sindicales, dispondrán de un crédito mensual de 15 horas de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones para el ejercicio de sus funciones de representación. Para la utilización de este derecho avisarán, con carácter general con 48 horas de antelación, o 24 horas como mínimo al Jefe de servicio, que dará cuenta inmediata a la Corporación. Dichas horas serán acumulables mes a mes hasta un máximo de 80 horas al año.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en el periodo de negociación del convenio y las solicitadas por la Corporación.

f) La Corporación facilitará al delegado de personal el local y los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como de tabloneros de anuncios para su difusión en los distintos centros de trabajo.

Artº. 30. ASAMBLEAS.

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas en las dependencias del Ayuntamiento, y procurarán no obstaculizar la buena marcha de los servicios y serán notificadas con antelación suficiente.

Artº. 31. DERECHO A LA HUELGA.

La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todo el personal en los términos previstos en 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 esta propuesta se abrirá proceso negociador, pudiendo establecerse en el mismo fórmulas de arbitraje voluntario en caso de discrepancia.

Artº. 32. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Título VII del RDL 5/2015 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y demás normativa de aplicación.

Las sanciones se resolverán, mediante la instrucción del oportuno expediente, en el curso de cual se remitirá al interesado, al representante sindical, se efectuará 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. En caso de que por los Órganos municipales se acuerde la gestión indirecta de un Servicio Municipal el personal laboral que presta servicios mediante contrato laboral de carácter indefinido o se encuentra en relación laboral de tal naturaleza, continuará tal relación laboral con el Ayuntamiento con los derechos y situaciones que ello comporta. No obstante, todo el personal afectado tiene la posibilidad con carácter totalmente voluntario, de pasar al nuevo organismo o sociedad que se cree al efecto.

En tal supuesto, el trabajador del Ayuntamiento de Polanco, con contrato laboral o relación laboral indefinidos en tal servicio durante la gestión directa, una vez se lleve a efecto la gestión indirecta, será adscrito a un servicio municipal gestionado directamente, reconociéndose de forma expresa su condición de trabajador del propio Ayuntamiento de Polanco, con la misma o similar categoría que venía ostentando hasta el momento.

Al ser adscrito el trabajador a un puesto de igual o similar categoría dentro de un servicio gestionado directamente, percibirá las retribuciones básicas propias de su categoría y los complementos salariales o retribuciones complementarias del nuevo puesto, manteniendo, en todo caso, las retribuciones totales del puesto de origen.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO PLAZAS PERSONAL LABORAL

PERSONAL LABORAL DE PLANTILLA

(Retribuciones mensuales. S.- Sueldo. C.E.- Complemento específico)

Denominación del Puesto de Trabajo: ENCARGADO BIBLIOTECA.

-] Número de plazas: 1
-] Clasificación laboral: FIJO A TIEMPO PARCIAL (80% JORNADA).
-] Retribución: S.- 1.132,67. C.E.- 461 ,95.

Denominación del Puesto de Trabajo: COORDINADOR DEPORTIVO.

-] Número de plazas: 1
-] Clasificación laboral: FIJO JORNADA COMPLETA
-] Retribución: S.- 1.840,65. C.E.- 923,36.

Denominación del Puesto de Trabajo: ENCARGADO DE CULTURA.

-] Número de plazas: 1
-] Clasificación laboral: FIJO JORNADA COMPLETA
-] Retribución: S.- 1.840,64. C.E.- 772,01.

Denominación del Puesto de Trabajo: ARQUITECTO

-] Número de plazas: 1
-] Clasificación laboral: FIJO A TIEMPO PARCIAL (80% JORNADA)
-] Retribución: S.- 2.352,41. C.E.- 200,12.

Denominación del Puesto de Trabajo: CONSERJE

-] Número de plazas: 1
-] Clasificación laboral: FIJO A JORNADA COMPLETA
-] Retribución: S.- 954,37. C.E.- 384,39.

OTRO PERSONAL LABORAL

— Personal indefinido no fijo:

- Auxiliar de hogar.**- Retribución: S.- 1.004,29.
- Auxiliar de hogar.**- Retribución: S.- 1.002,71.
- Arquitecto Técnico.**- Retribución: S.- 1.977,00. (60% JORNADA)

— Personal temporal:

- Bedel polideportivo.**- Retribución: S.- 658,27. (80% JORNADA)
- Auxiliar juventud.**- Retribución: S.- 849,68. (53% JORNADA)
- Auxiliar educador infantil.**- Retribución: S.- 1.277,54.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

En función de las subvenciones que puedan ser concedidas para el desarrollo de proyectos, las retribuciones que se establecen en el cuadro corresponden a jornada completa que será prorrateada en función de la jornada que corresponda en cada supuesto e incluyen, así mismo, prorrateadas las pagas extraordinarias.

DENOMINACIÓN	RETRIBUCIÓN MENSUAL
Peón	1.133,59
Oficial y/o Encargado	1.346,52
Monitor	903,25
Técnico especialista	1.366,32

2018/6727

CVE-2018-6727