

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE PLENO
(celebrada el 15 de noviembre de 2018)

En la Sala de Plenos del Ayuntamiento de Colindres (Cantabria), siendo las veinte horas y cinco minutos del día **15 de noviembre de 2018**, se reúne el Pleno en primera convocatoria, bajo la Presidencia del Sr. Alcalde, D. JAVIER INCERA GOYENECHEA, con el objeto de celebrar sesión ordinaria convocada el día de la fecha, y para la que fueron previamente citados.

ASISTENTES:

PRESIDENTE:

Sr. Alcalde-Presidente

D. JAVIER INCERA GOYENECHEA

CONCEJALES/AS:

D. ADRIÁN SETIEN EXPÓSITO

DÑA. SARAY VILLALÓN FERNÁNDEZ

D. ALBERTO ECHEVARRÍA ORTIZ

D. PABLO RUIZ SOLER

DÑA. ARACELI AYESA ESCALANTE

DÑA. MÓNICA NAVASCUEZ FERNÁNDEZ

D. CÉSAR PERAL DIEZ

D. MARIANO TORRE ARNAIZ

DÑA. MARIA INMACULADA SALCINES REVUELTA

D. ANTONIO PÉREZ GÓMEZ

DÑA. AURORA CUERO FUENTECILLA

Se excusa la asistencia de Dña. María Eugenia Castañeda Arrasate por baja por enfermedad.

SECRETARIA: Dña. Marta Rebollo Santos, Secretaria accidental del Ayuntamiento.

INTERVENTOR: D. José Ignacio Sánchez Martínez, Interventor del Ayuntamiento.

La Presidencia, tras comprobar en los términos expuestos que se da el quórum legalmente exigido por el artículo 46.2 c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, para la válida celebración de las sesiones de Pleno, declara abierta ésta, pasándose al estudio de los asuntos incluidos en el orden del día de la convocatoria.

Parte dispositiva.

1.- Aprobación de actas de sesiones anteriores de fecha: 26/09/2018.

2.- Dictamen aprobación EMC 12/2018 (transferencia de crédito) y modificación anexo de subvenciones

3.- Bonificación ICIO solicitud de licencia de obra: AMPLIACION DEL IES VALENTIN TURIENZO DE COLINDRES.

4.- Moción conjunta grupo municipal PSOE y PRC sobre revalorización anual de las pensiones y recuperación de la edad de jubilación

5.- Aprobación proyecto de obra "Restauración ambiental, optimización y reparación de las instalaciones del parque del Tintero"

6.- Proposición de Alcaldía de aprobación de la modificación no sustancial de la condición mínima nº 2 de la operación de préstamo a largo plazo.

Parte de control y fiscalización.

1.- Dación de cuenta de Decretos de Alcaldía: del 477/2018 al 577/2018

2.- Ruegos y Preguntas

Parte dispositiva.

1.- Aprobación de actas de sesiones anteriores de fecha: 26/09/2018.

De conformidad con el art. 91 del Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las corporaciones locales, por el Sr. Alcalde se pregunta si algún miembro del Pleno desea formular alguna observación o reparo a los borradores de actas de sesiones anterior de fecha: 26/09/2018, distribuida junto con la convocatoria de citación a la sesión.

El Sr. Peral Diez, portavoz del grupo municipal PP, indica que en los plenos anteriores solicitó que se le contestará la pregunta de las actividades realizadas en la Casa de la Juventud cuando estuvo cerrada y aún no se le ha contestado.

Sometida a votación, el Pleno por unanimidad de los miembros asistentes acuerda presentar aprobación al acta de fecha 26/09/2018.

2.- Dictamen aprobación EMC 12/2018 (transferencia de crédito) y modificación anexo de subvenciones

Por la Secretaria se da lectura a la propuesta dictaminada por la Comisión Informativa de Bienestar Social, Economía y Festejos, del siguiente tenor literal:

“Parte expositiva.

El artículo 40 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, define la transferencia de crédito como aquella modificación del Presupuesto de gastos mediante la que, sin alterar la cuantía total del mismo, se imputa el importe total o parcial de un crédito a otras aplicaciones presupuestarias con diferente vinculación jurídica.

Visto el expediente tramitado para la aprobación de la transferencia de crédito 21/2014, en el que consta providencia y memoria de la alcaldía, y el informe de intervención.

Vista la memoria de alcaldía que señala que el motivo de tramitación y aprobación del expediente deriva de la necesidad acomodar los créditos de determinadas aplicaciones presupuestarias a los gastos que se prevén.

Visto el artículo 42 del Real Decreto 500/1990, y el artículo 179 del Real Decreto Legislativo 2/2004, esta Alcaldía propone la adopción del siguiente acuerdo:

Primero.- Aprobar inicialmente el Expediente de modificación de créditos nº 12/2018, con la modalidad de transferencia de crédito, de acuerdo al siguiente detalle:

Aplicaciones presupuestarias de gastos cuyos créditos se minoran

APLICACIÓN	DEFINICIÓN	IMPORTE
2311-480.01	Subvención nominativa AMPA Pintor Martínez Saez (RC 13861/2018)	2.000,00
334-489.05	Subvención nominativa. Escuela de folklore	5.500,00

	(RC 13860/2018)	
341-48.00	Ayudas a deportistas locales en competiciones de élite (RC 13863/2018)	5.300,00
163-227.00	TROEP Servicio recogida basura y limpieza viaria (RC 14147/2018)	1.200,00
	TOTAL	14.000,00

Aplicaciones presupuestarias de gastos cuyos créditos se incrementan

APLICACIÓN	DEFINICIÓN	IMPORTE
2311-480.05	Subvención nominativa Cruz Roja Española	6.000,00
341-489.17	Subvención nominativa EM Fútbol	6.000,00
341-489.18	Subvención nominativa EM Balonmano	2.000,00
	TOTAL	14.000,00

Segundo.- Aprobar inicialmente la modificación del Anexo de Subvenciones vinculado al presupuesto municipal para el ejercicio 2018 quedando del siguiente modo:

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA		SUBVENCIÓN NOMINATIVA	2018
135	481.00	Subvención nominativa. Grupo Perros de rescate	2.000,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 134			2.000,00
2311	480.03	Subvención nominativa ASCASAM	1.200,00
2311	480.04	Subvención nominativa LA CALZADA	13.750,00
2311	480.05	Subvención nominativa CRUZ ROJA	6.000,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 2311			20.950,00
2312	489.02	Subvención nominativa FED. AGROALIMENTARIA DE CANTABRIA	4.000,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 232			4.000,00
320	489.00	Subvención nominativa AMPA PEDRO DEL HOYO	1.750,00
320	489.01	Subvención nominativa AMPA FRAY PABLO	1.300,00
320	489.02	Subvención nominativa AMPA LOS PUENTES	800,00
320	489.03	Subvención nominativa AMPA VALENTÍN TURIENZO	2.000,00
320	489.04	Subvención nominativa colegios e IES	13.000,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 320			18.850,00
334	489.00	Subvención nominativa ASOCIACIÓN LOS NARANJOS	9.000,00
334	489.01	Subvención nominativa ASOCIACIÓN SAUGA	33.000,00
334	489.02	Subvención nominativa PEÑA EL JUNCU	8.300,00
334	489.03	Subvención nominativa PEÑA SAN JUAN	8.300,00
334	489.04	Subvención nominativa AMIGOS DEL MUNDO	5.400,00
334	489.06	Subvención nominativa PARROQUIA	5.000,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 334			69.000,00
336	480.00	Subvención nominativa ASOCIACIÓN FALGOTE	1.500,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 334			1.500,00
341	489.00	Subvención nominativa CLUB ATLETISMO COLINDRES	4.300,00
341	489.01	Subvención nominativa CLUB CICLISTA COLINDRES-	6.300,00
341	489.02	Subvención nominativa PEÑA PASABOLO SAN GINÉS	4.300,00
341	489.03	Subvención nominativa PEÑA BOLO PALMA SAN ROQUE	4.300,00
341	489.04	Subvención nominativa CLUB DEPORTIVO COLINDRES	15.000,00
341	489.05	Subvención nominativa CLUB DE BALONMANO	8.500,00

341	489.06	Subvención nominativa CLUB DE PIRAGUISMO	11.000,00
341	489.07	Subvención nominativa CLUB DE KARATE	5.300,00
341	489.08	Subvención nominativa CLUB DE REMO	7.300,00
341	489.09	Subvención nominativa CLUB DEPORTIVO GIMNASIO KORPOS	7.000,00
341	489.10	Subvención nominativa A.D. BALONCESTO COLINDRES	3.000,00
341	489.11	Subvención nominativa ADEMCO	2.500,00
341	489.12	Subvención nominativa CLUB TRIATLON VILLA DE COLINDRES	2.000,00
341	489.13	Subvención nominativa RECREATIVOS COLINDRES - FÚTBOL SALA	2.000,00
341	489.14	Subvención nominativa E.M. CLUB ATLETISMO COLINDRES	3.500,00
341	489.15	Subvención nominativa E.M. CLUB CICLISTA COLINDRES-	9.500,00
341	489.16	Subvención nominativa E.M. PEÑA BOLO PALMA	3.000,00
341	489.17	Subvención nominativa E.M. CLUB DEPORTIVO COLINDRES	42.000,00
341	489.18	Subvención nominativa E.M. CLUB DE BALONMANO	12.500,00
341	489.19	Subvención nominativa E.M. CLUB DE PIRAGUISMO	10.000,00
341	489.20	Subvención nominativa E.M. CLUB DE KARATE	5.000,00
341	489.21	Subvención nominativa E.M. CLUB DE REMO	14.500,00
341	489.22	Subvención nominativa E.M. BALONCESTO	5.000,00
341	489.23	Subvención nominativa CDE ASON COMPETICION MINIMOTOS	500,00
341	489.24	Subvención nominativa PESCA SUBMARINA	1.500,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 341			189.800,00
431	480.00	Transferencias corrientes APYMECO	17.000,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 431			17.000,00
TOTAL			322.600,00

Tercero.- El presente acuerdo deberá ser expuesto al público mediante anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, por el plazo de quince días hábiles. Durante este plazo podrán ser presentadas alegaciones o reclamaciones por las personas indicadas en el artículo 22.1 del Real Decreto 500/1990.

Cuarto.- El acuerdo de aprobación inicial quedará elevado automáticamente a definitivo si no se presentaron durante el plazo de exposición al público alegaciones o reclamaciones. En caso contrario, éstas deberán ser resueltas por el pleno en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la finalización del plazo de exposición al público. En todo caso, quedarán denegadas si no resuelven en el acuerdo de aprobación definitiva.

Quinto.- Aprobado el expediente deberá ser publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, y se remitirá copia a la Comunidad Autónoma y a la Administración General del Estado.

Sexto.- Facultar al Alcalde-Presidente para la realización de los trámites necesarios para la ejecución del presente acuerdo.

DEBATE:

No se produce.

VOTACIÓN Y RESULTADO:

Votos a favor: 12, PSOE (7), PP (3) y PRC (2)

Votos en contra: 0.

Abstenciones: 0

Tras el debate y votación que antecede, el Pleno, acuerda por unanimidad de sus miembros presentes aprobar la propuesta anterior, siendo el acuerdo el siguiente:

Primero.- Aprobar inicialmente el Expediente de modificación de créditos nº 12/2018, con la modalidad de transferencia de crédito, de acuerdo al siguiente detalle:

Aplicaciones presupuestarias de gastos cuyos créditos se minoran

APLICACIÓN	DEFINICIÓN	IMPORTE
2311-480.01	Subvención nominativa AMPA Pintor Martínez Saez (RC 13861/2018)	2.000,00
334-489.05	Subvención nominativa. Escuela de folklore (RC 13860/2018)	5.500,00
341-48.00	Ayudas a deportistas locales en competiciones de élite (RC 13863/2018)	5.300,00
163-227.00	TROEP Servicio recogida basura y limpieza viaria (RC 14147/2018)	1.200,00
	TOTAL	14.000,00

Aplicaciones presupuestarias de gastos cuyos créditos se incrementan

APLICACIÓN	DEFINICIÓN	IMPORTE
2311-480.05	Subvención nominativa Cruz Roja Española	6.000,00
341-489.17	Subvención nominativa EM Fútbol	6.000,00
341-489.18	Subvención nominativa EM Balonmano	2.000,00
	TOTAL	14.000,00

Segundo.- Aprobar inicialmente la modificación del Anexo de Subvenciones vinculado al presupuesto municipal para el ejercicio 2018 quedando del siguiente modo:

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA		SUBVENCIÓN NOMINATIVA	2018
135	481.00	Subvención nominativa. Grupo Perros de rescate	2.000,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 134			2.000,00
2311	480.03	Subvención nominativa ASCASAM	1.200,00
2311	480.04	Subvención nominativa LA CALZADA	13.750,00
2311	480.05	Subvención nominativa CRUZ ROJA	6.000,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 2311			20.950,00
2312	489.02	Subvención nominativa FED. AGROALIMENTARIA DE CANTABRIA	4.000,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 232			4.000,00
320	489.00	Subvención nominativa AMPA PEDRO DEL HOYO	1.750,00
320	489.01	Subvención nominativa AMPA FRAY PABLO	1.300,00
320	489.02	Subvención nominativa AMPA LOS PUENTES	800,00
320	489.03	Subvención nominativa AMPA VALENTÍN TURIENZO	2.000,00
320	489.04	Subvención nominativa colegios e IES	13.000,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 320			18.850,00
334	489.00	Subvención nominativa ASOCIACIÓN LOS NARANJOS	9.000,00
334	489.01	Subvención nominativa ASOCIACIÓN SAUGA	33.000,00

334	489.02	Subvención nominativa PEÑA EL JUNCU	8.300,00
334	489.03	Subvención nominativa PEÑA SAN JUAN	8.300,00
334	489.04	Subvención nominativa AMIGOS DEL MUNDO	5.400,00
334	489.06	Subvención nominativa PARROQUIA	5.000,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 334			69.000,00
336	480.00	Subvención nominativa ASOCIACIÓN FALGOTE	1.500,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 334			1.500,00
341	489.00	Subvención nominativa CLUB ATLETISMO COLINDRES	4.300,00
341	489.01	Subvención nominativa CLUB CICLISTA COLINDRES-	6.300,00
341	489.02	Subvención nominativa PEÑA PASABOLO SAN GINÉS	4.300,00
341	489.03	Subvención nominativa PEÑA BOLO PALMA SAN ROQUE	4.300,00
341	489.04	Subvención nominativa CLUB DEPORTIVO COLINDRES	15.000,00
341	489.05	Subvención nominativa CLUB DE BALONMANO	8.500,00
341	489.06	Subvención nominativa CLUB DE PIRAGUISMO	11.000,00
341	489.07	Subvención nominativa CLUB DE KARATE	5.300,00
341	489.08	Subvención nominativa CLUB DE REMO	7.300,00
341	489.09	Subvención nominativa CLUB DEPORTIVO GIMNASIO KORPOS	7.000,00
341	489.10	Subvención nominativa A.D. BALONCESTO COLINDRES	3.000,00
341	489.11	Subvención nominativa ADEMCO	2.500,00
341	489.12	Subvención nominativa CLUB TRIATLON VILLA DE COLINDRES	2.000,00
341	489.13	Subvención nominativa RECREATIVOS COLINDRES - FÚTBOL SALA	2.000,00
341	489.14	Subvención nominativa E.M. CLUB ATLETISMO COLINDRES	3.500,00
341	489.15	Subvención nominativa E.M. CLUB CICLISTA COLINDRES-	9.500,00
341	489.16	Subvención nominativa E.M. PEÑA BOLO PALMA	3.000,00
341	489.17	Subvención nominativa E.M. CLUB DEPORTIVO COLINDRES	42.000,00
341	489.18	Subvención nominativa E.M. CLUB DE BALONMANO	12.500,00
341	489.19	Subvención nominativa E.M. CLUB DE PIRAGUISMO	10.000,00
341	489.20	Subvención nominativa E.M. CLUB DE KARATE	5.000,00
341	489.21	Subvención nominativa E.M. CLUB DE REMO	14.500,00
341	489.22	Subvención nominativa E.M. BALONCESTO	5.000,00
341	489.23	Subvención nominativa CDE ASON COMPETICION MINIMOTOS	500,00
341	489.24	Subvención nominativa PESCA SUBMARINA	1.500,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 341			189.800,00
431	480.00	Transferencias corrientes APYMECO	17.000,00
TOTAL GRUPO DE PROGRAMA 431			17.000,00
TOTAL			322.600,00

Tercero.- El presente acuerdo deberá ser expuesto al público mediante anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, por el plazo de quince días hábiles. Durante este plazo podrán ser presentadas alegaciones o reclamaciones por las personas indicadas en el artículo 22.1 del Real Decreto 500/1990.

Cuarto.- El acuerdo de aprobación inicial quedará elevado automáticamente a definitivo si no se presentaron durante el plazo de exposición al público alegaciones o reclamaciones. En caso contrario, éstas deberán ser resueltas por el pleno en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la finalización del plazo de exposición al público. En todo caso, quedarán denegadas si no resuelven en el

acuerdo de aprobación definitiva.

Quinto.- Aprobado el expediente deberá ser publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, y se remitirá copia a la Comunidad Autónoma y a la Administración General del Estado.

Sexto.- Facultar al Alcalde-Presidente para la realización de los trámites necesarios para la ejecución del presente acuerdo.

3.- Bonificación ICIO solicitud de licencia de obra: AMPLIACION DEL IES VALENTIN TURIENZO DE COLINDRES.

Por la Secretaria se da lectura a la propuesta dictaminada por la Comisión Informativa de Bienestar Social, Economía y Festejos, del siguiente tenor literal:

“Parte expositiva

Vista la solicitud de licencia de obra y la exención total del pago del ICIO y la tasa de licencia urbanística o una bonificación del 95% para la ampliación del IES Valentín Turienzo de Colindres (registro de entrada nº: 342, de fecha 19 de enero de 2018).

Visto el informe de Secretaría e Intervención de fecha 29 de octubre de 2018, que concluye que: *A la vista de la anterior fundamentación jurídica se considera que, a consideración del Pleno de la Corporación en acuerdo adoptado por mayoría simple, y si así lo aprecia el referido órgano municipal, podría procederse a la declaración de obra de especial interés o utilidad municipal por las circunstancias sociales de la misma, pero sólo pudiendo estimarse la solicitud de bonificación hasta el 25% de la cuota del ICIO, al establecerlo así la Ordenanza Fiscal reguladora, y desestimando la solicitud en cuanto a la aplicación de bonificación en cuanto a la tasa, por indicar expresamente la Ordenanza Fiscal nº 6 que no se establece ninguna clase de bonificación para la tasa por licencias urbanísticas.*

A la vista de todo ello, y de conformidad con lo establecido en los artículos 20 a 27 y 100 a 103 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y las ordenanzas fiscales nº 3 y nº 6 del Ayuntamiento de Colindres, reguladoras del ICIO y de la tasa por licencias urbanísticas, se propone que por la Comisión Informativa de Economía se dictamine favorablemente la siguiente propuesta de acuerdo:

Primero.- Estimar parcialmente el escrito presentado por la Consejería de Educación, Cultura y Deporte en cuanto a la bonificación del 25% en el I.C.I.O. al considerar la obra de AMPLIACION DEL IES VALENTIN TURIENZO DE COLINDRES como una obra de especial interés o utilidad municipal por las circunstancias sociales de la misma.

Segundo.- Desestimar la bonificación en la tasa por expedición de licencias urbanísticas, por indicar expresamente la Ordenanza Fiscal nº 6 que no se establece ninguna clase de bonificación para la misma.

Tercero.- Que se dé traslado a la Junta de Gobierno Local para que, como órgano competente en virtud de Decreto de la Alcaldía 442/2015, de fecha 17 de junio de 2015, adopte, en su caso, acuerdo de liquidación con aplicación de una bonificación del 25% en el ICIO.

Cuarto.- Comunicar el presente acuerdo a los Servicios de Tesorería, Recaudación e Intervención para su conocimiento y a los efectos de realización de los trámites oportunos.

Quinto.- Notificar el presente acuerdo a la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, dándole traslado de los recursos oportunos.”

DEBATE:

El Sr. Peral Diez, portavoz del grupo municipal PP, dice que se alegra que se haya conseguido que salga adelante y van a votar a favor.

El Sr. Setien Expósito, portavoz del grupo municipal PSOE, dice que ese resultado ha sido porque este gobierno ha apostado por la ampliación del instituto y le parece sorprendente que esté de acuerdo con la bonificación y le sorprende cuando la obra del colegio Los Puentes dijeron desde Santander que se concedía la exención total o no se hacía la obra. Las bonificaciones están en la ordenanza y son iguales da igual quien gobierne.

El Sr. Peral Diez, portavoz del grupo municipal PP, dice que ellos también votaron a favor del ICIO de la obra del colegio. En la anterior legislatura el gobierno regional empleo más de 3 millones de euros en la obra del colegio y la ampliación del instituto no se va a realizar en esta legislatura.

El Sr. Setien Expósito, portavoz del grupo municipal PSOE, dice que el anterior Consejero dijo que todo estaba paralizado porque el gobierno de Colindres tenía que hacer una exención total. Cuando se le pidió al anterior gobierno la ampliación del instituto se negó, decía que no a los grados y que los niños que había de más era puntual y que se les podía llevar al antiguo colegio los Puentes, la respuesta que dieron es que se tenían que adaptar o poner módulos prefabricados. Ellos están de parte de Colindres y de la Comunidad Educativa y han luchado por las tres plantas.

El Sr. Alcalde dice que esta legislatura está siendo buena en la consecución de acuerdos con el Gobierno de Cantabria. Una Administración Local tiene dos opciones hacer obras propias y conseguir que otro gobierno haga las obras, como ha sido con la piscina cubierta, la ampliación del instituto, el centro de día, el dragado del puerto. El instituto ya está en marcha tienen la licencia y la bonificación, le parece de agradecer que el Gobierno de Cantabria empiece su legislatura con el inicio de los grados formativos en Colindres y la finalice con la ampliación del instituto. Y considera que se está haciendo un esfuerzo.

VOTACIÓN Y RESULTADO:

Votos a favor: 12, PSOE (7), PP (3) y PRC (2)

Votos en contra: 0.

Abstenciones: 0

Tras el debate y votación que antecede, el Pleno, acuerda por unanimidad de sus miembros presentes aprobar la propuesta anterior, siendo el acuerdo el siguiente:

Primero.- Estimar parcialmente el escrito presentado por la Consejería de Educación, Cultura y Deporte en cuanto a la bonificación del 25% en el I.C.I.O. al considerar la obra de AMPLIACION DEL IES VALENTIN TURIENZO DE COLINDRES como una obra de especial interés o utilidad municipal por las circunstancias sociales de la misma.

Segundo.- Desestimar la bonificación en la tasa por expedición de licencias urbanísticas, por indicar expresamente la Ordenanza Fiscal nº 6 que no se establece ninguna clase de bonificación para la misma.

Tercero.- Que se dé traslado a la Junta de Gobierno Local para que, como órgano competente en virtud de Decreto de la Alcaldía 442/2015, de fecha 17 de junio de 2015, adopte, en su caso, acuerdo de liquidación con aplicación de una bonificación del 25% en el ICIO.

Cuarto.- Comunicar el presente acuerdo a los Servicios de Tesorería, Recaudación e Intervención para su conocimiento y a los efectos de realización de los trámites oportunos.

Quinto.- Notificar el presente acuerdo a la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, dándole traslado de los recursos oportunos.

4.- Moción conjunta grupo municipal PSOE y PRC sobre revalorización anual de las pensiones y recuperación de la edad de jubilación

Por la Secretaria se da lectura a la propuesta dictaminada por la Comisión Informativa de Bienestar Social, Economía y Festejos, del siguiente tenor literal:

“Exposición de motivos

El movimiento de los pensionistas en toda España es un reflejo de la situación crítica a que está avocado el Sistema Público de Pensiones. Pero también refleja el descontento de un colectivo tan numeroso personas que denuncia situaciones límite de muchos de los y las actuales pensionistas y alerta de un futuro muy negro para los que vayan a serlo en el futuro.

La crisis del sistema viene dada, principalmente, por la falta de ingresos de la Seguridad Social, producida por el parto y los bajos salarios de una mayoría de los y las trabajadoras, lo que se traduce en una merma de las cotizaciones.

Por otra parte, existe toda una ofensiva, promovida directa o indirectamente por los gobiernos de fomentar los planes privados de pensiones, convirtiendo una prestación fundamental como son las pensiones en un negocio para unos pocos.

Los pensionistas defendemos el actual sistema de reparto, por el que la generación de trabajadores activos financian las pensiones de quienes les precedieron, por considerar que es un sistema justo y solidario y que, hasta ahora ha funcionado perfectamente.

Entendemos, los pensionistas que asegurar el pago de las pensiones es una cuestión de estado y que no debe depender de las políticas de los gobiernos que se vayan sucediendo, por lo que reivindicamos que dicho pago esté garantizado de manera permanente, mediante la regulación constitucional correspondiente, que haga que la financiación de las pensiones no dependa exclusivamente de los ingresos de la Seguridad Social, si es preciso, lo sea a través de los Presupuestos Generales del Estado.

De acuerdo con la Carta Social Europea, reivindicamos que la pensión mínima llegue a ser de 1.080 € mensuales.

Con carácter inmediato, reivindicamos que se establezca, como criterio único y permanente que las pensiones se revaloricen anualmente, como mínimo, con arreglo a la subida de los precios (IPC).

Reclamamos la recuperación de la edad de jubilación ordinaria a los 65 años y la devolución del poder adquisitivo perdido como consecuencia de las Reformas del sistema de Pensiones de 2011 y 2013 y la consecuente derogación de las mismas.

Por todo ello, se propone al Pleno la Adopción del siguiente acuerdo:

ACUERDO

1.- El Pleno de la Corporación apoya las reivindicaciones de los pensionistas, hombres y mujeres de este Ayuntamiento y de todo el Estado Español, expresadas en la explosión de motivos arriba expuestas, por considerarlas justas, proporcionadas y consecuentes.

2.- El Pleno mandata a la Alcaldía u órgano competente para que dé traslado de este acuerdo al Gobierno de Cantabria y a la Federación de Municipios y Provincias para el mismo sea

enviado, tanto al Pacto de Toledo como, sobre todo, al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social para su conocimiento."

DEBATE:

El Sr. Alcalde, dice que es una moción que presentó la plataforma de pensionistas y la defienden en el Pleno los grupo del PSOE y del PRC.

El Sr. Pérez Gómez, portavoz del grupo municipal PRC, señala que es una moción presentada por la plataforma y va a leer la postura del gobierno regional: El PRC defiende el Sistema Público de Pensiones, se trata de un derecho asumido por nuestro sistema político, conquistado después de años de lucha y que se ha convertido en un mecanismo fundamental de protección y cohesión social de nuestros mayores después de una vida entera dedicada al trabajo y al mantenimiento de la economía. Desde el PRC consideramos que es necesario reforzar el sistema de pensiones, incrementando sus ingresos y que aunque ya vamos tarde, es necesario adoptar medidas específicas porque el sistema actual de pensiones es insostenible sino afrontamos cambios inmediatos y de envergadura. Incluso en el mejor de los escenarios financieros posibles la hucha de las pensiones se agota a pasos agigantados.

En este sentido hay que aclarar que el Gobierno de España desde el año 2012 ha utilizado la crisis como la excusa perfecta para dañar de manera imparable las bases de nuestro estado social. Ha quebrantado de manera calculada y constante nuestra sanidad, le educación, la atención de la dependencia y los servicios sociales comunitarios bajo la excusa de que vivíamos por encima de nuestras posibilidades. Pero mientras tanto, aplicaban políticas de recorte austericida y las tramas de corrupción del Partido Popular depauperaban España y nos conducían a unos niveles de desigualdad y miseria social de los más elevados de la Unión Europea.

Desde la reforma del año 2013, los pensionistas se han convertido en el centro de los ataques de las políticas de Rajoy, la pérdida de poder adquisitivo de las pensiones, su precarización y empobrecimiento es un hecho constatable. Las pensiones no se revalorizan conforme al IPC y no nos vale la excusa de que el crecimiento ha sido negativo cuando los pensionistas solamente con el recibo de la luz o la aplicación del copago de medicamentos, otro de los regalos del Partido Popular, que ataca de lleno su derecho a la salud, ven mermada sustancialmente su poder adquisitivo.

Por estos motivos, la postura del PRC se basa en estos cuatro puntos:

"1. Volver al consenso del Pacto de Toledo y de los acuerdos de revisión del año 2011, derogando todos los cambios legales introducidos a lo largo de la legislatura 2011-2015, en especial, la Ley 23/2013, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social y la regulación de la jubilación anticipada recogida en el Real Decreto 5/2013, de 15 de marzo.

2. Establecer un marco común que garantice el poder adquisitivo de las pensiones, recuperando la actualización conforme al IPC y adoptando medidas para eliminar el déficit de género existente en la materia.

3. Racionalizar los gastos del sistema público de pensiones, incrementando los ingresos del mismo y desplazando todo lo que no sean prestaciones a los Presupuestos Generales del Estado.

4. Mejorar la naturaleza protectora del sistema de gestión del Fondo de Reserva a través de una modificación de su regulación, recuperando el establecimiento de límites a las disposición de fondos con carácter anual."

El Sr. Peral Diez, portavoz del grupo municipal PP, responde al PRC que debían haber usado este tiempo para buscar soluciones y no para atacar. El sistema público de ahora no es viable y hay que ver que modificaciones hay que realizar

para que se puedan realizar esas mejoras y ellos se tienen que centrar en eso y que van a votar a favor.

El Sr. Setién Expósito, portavoz del grupo municipal PSOE, dice que los pensionistas están pidiendo para todos y tenemos un contrato social en el que el dinero que se está ingresando volverá a nosotros y lo que no puede ser que nos digan que el sistema quebró, lo que no se les puede decir a los jubilados y pensionistas es que las pensiones se reducen a nada o a casi nada, diciendo vamos a aumentar la edad de jubilación o fomentar los planes de pensiones privados. A lo que no podemos llegar es que en el año 2030 se diga que no hay para las pensiones. El gobierno tiene que buscar soluciones para que esto no ocurra y lo que ellos pueden hacer desde la entidad local es votar a favor. A ellos les hubiera gustado haber presentado la moción conjunta de todos los grupos.

El Sr. Pérez Gómez, portavoz del grupo municipal PRC, dice que tiene una duda, si hubieran votado a favor si estaría gobernado el PP.

El Sr. Peral Díez, portavoz del grupo municipal PP, contesta que las pensiones se pagan con el empleo y cuando gobernó el PP se aumentó la creación de empleo y gracias a eso se siguen pagando las pensiones. Adrián dice que lo solucionen los gobernantes y como se hace eso, la deuda cada vez es mayor, no se trata de votar a favor, se trata de que no siga aumentando la deuda y hay que proponer soluciones. Pregunta si alguien se ha planteado el coste de las medidas, esto se está financiando con deuda y hay que tomar las soluciones antes.

El Sr. Setién Expósito, portavoz del grupo municipal PSOE, dice que está siendo incoherente, está diciendo cosas en contra de la moción pero va a votar a favor, se imagina que para quedar bien. Ellos no hacen las leyes, no tienen competencia, no deciden, ellos no han entrado en debate de lo que ha hecho el PSOE y el PP, a él hay cosas tanto del PSOE como del PP que no le han gustado, la gente les está pidiendo soluciones, y tiene que ser el gobierno el que las busque. No hace falta gobierno si la única medida es bajar las pensiones o aumentar la edad de jubilación. Le pide que si considera que la moción no es viable que no la apoye.

El Sr. Alcalde señala que en estos últimos 10 años, se ha roto el acuerdo social que existía entre el estado y los ciudadanos, los jóvenes formados no tienen posibilidades, las personas mayores están viendo como a pesar de haber trabajado toda su vida, no pueden jubilarse si no tienen un poder adquisitivo o unos ahorros importantes. En esta situación de crisis, se está haciendo un gran daño, los trabajadores con salarios medios y bajos, tienen sueldos inferiores a hace 10 años, los jóvenes tampoco tienen posibilidad de trabajar y los mayores a lo mejor no reciben la jubilación. Es evidente que hay que hacer una distribución de la riqueza según lo que tiene cada uno. Todos los que seguimos trabajando y cotizando, lo seguimos haciendo a pesar que dicen que para nosotros no va a llegar y hay que pedirle a quien legisla que busque soluciones gobierne quien gobierne. Y considera que la presión es mayor cuando se pide de manera conjunta. Y se alegra que el respaldo de la moción sea del 100% independientemente de quien gobierne.

VOTACIÓN Y RESULTADO:

Votos a favor: 12, PSOE (7), PP (3) y PRC (2)

Votos en contra: 0.

Abstenciones: 0

Tras el debate y votación que antecede, el Pleno, acuerda por unanimidad de sus miembros presentes aprobar la propuesta anterior, siendo el acuerdo el siguiente:

1.- El Pleno de la Corporación apoya las reivindicaciones de los pensionistas, hombres y mujeres de este Ayuntamiento y de todo el Estado Español, expresadas en la explosión de motivos arriba expuestas, por considerarlas justas, proporcionadas y consecuentes.

2.- El Pleno mandata a la Alcaldía u órgano competente para que dé traslado de este acuerdo al Gobierno de Cantabria y a la Federación de Municipios y Provincias para el mismo sea enviado, tanto al Pacto de Toledo como, sobre todo, al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social para su conocimiento.

5.- Aprobación proyecto de obra “Restauración ambiental, optimización y reparación de las instalaciones del parque del Tintero”

VOTACIÓN Y RESULTADO DE LA INCLUSIÓN EN EL ORDEN DEL DÍA:

Votos a favor: 12, PSOE (7), PP (3) y PRC (2)

Votos en contra: 0.

Abstenciones: 0

Teniendo en cuenta la votación anterior, por unanimidad de los miembros presentes, que representan la mayoría simple del número legal de miembros del Pleno, se acuerda la inclusión en el orden del día de la proposición anterior, entrando en su debate y votación.

Por la Secretaria se da lectura a la proposición de Alcaldía del siguiente tenor literal:

“Visto el escrito remitido por la Dirección General de Medio Ambiente, de fecha 3 de octubre de 2018, con registro de entrada en el ayuntamiento nº: 5126, de 5 de octubre de 2018, en el que comunica al Ayuntamiento el interés de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social en la recuperación de áreas degradadas, y se remite copia del proyecto para la RESTAURACIÓN AMBIENTAL, OPTIMIZACIÓN Y REPARACIÓN DE LAS INSTALACIONES DEL PARQUE DEL TINERO, proyecto que se pretende llevar a cabo desde la Dirección General de Medio Ambiente, en base a las determinaciones contenidas en el convenio de colaboración que se pretende llevar a cabo con el Ayuntamiento.

En el mencionado escrito se solicita que por parte del Pleno del Ayuntamiento de Colindres se realicen las gestiones oportunas al objeto de enviar, en el menor plazo posible, notificación del acuerdo plenario en el que adopten los siguientes puntos:

1. Aprobación técnica del proyecto que se adjunta, indicando en su caso las mejoras técnicas que consideren oportunas, al objeto de continuar con el proceso de contratación iniciado.
2. Puesta a disposición de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social de los terrenos propiedad del Ayuntamiento necesarios para la ejecución de las obras proyectadas. En el caso de que la disponibilidad de los terrenos derivase de convenio urbanístico o acuerdo similar, se ruega aporte copia del mismo.
3. Compromiso municipal de aceptación de las obras una vez ejecutadas conforme a lo dispuesto en los citados proyectos y las mejoras que procedan, así como su conservación y mantenimiento una vez efectuada la recepción definitiva, en base a las determinaciones contenidas en el convenio de colaboración para el mantenimiento conjunto del parque del Tintero.

Visto el informe del Arquitecto Técnico municipal de fecha 29 de octubre de 2018 sobre los aspectos urbanísticos/territoriales del proyecto de restauración ambiental, optimización y reparación de las instalaciones del Parque del Tintero.

Visto el artículo 22.2 p) y 47.2 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local, se propone a la Comisión Informativa que dictamine favorablemente la siguiente propuesta de acuerdo:

Primero.- Aprobación técnico del proyecto de obra “PROYECTO DE RESTAURACIÓN AMBIENTAL, OPTIMIZACIÓN Y REPARACIÓN DE LAS INTALACIONES DEL PARQUE DEL TINTERO”, redactado por D. Carlos de la Hoz y D. Álvaro Budiño Carbonero, Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, pertenecientes a la empresa AC Proyectos, S.L., con las mejoras técnicas detalladas en el informe del Arquitecto Técnico municipal de fecha 29 de octubre de 2018.

Segundo.- Poner a disposición de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social de los terrenos propiedad del Ayuntamiento necesarios para la ejecución de las obras proyectadas.

Tercero.- Aceptar las obras una vez ejecutadas conforme a lo dispuesto en el proyecto y mejoras que procedan, así como su conservación y mantenimiento una vez efectuada la recepción definitiva, en base a las determinaciones contenidas en el convenio de colaboración para el mantenimiento conjunto del parque del Tintero.

Cuarto.- Facultar expresamente al Sr. Alcalde-Presidente para todo lo relacionado con la tramitación y gestión del presente acuerdo y el correspondiente expediente.”

DEBATE:

El Sr. Peral Diez, portavoz del grupo municipal PP, señala que una vez que se hagan las obras hay que incidir en el mantenimiento y también pide que se hagan las obras de rehabilitación de la casa.

El Sr. Setién Expósito, portavoz del grupo municipal PSOE, dice que es una obra que va a realizar la Consejería, con un presupuesto de unos 100.000 euros y que va a suponer un aumento de los huertos que van a pasar de 57 a 86.

El Sr. Peral Diez, portavoz del grupo municipal PP, dice que en la anterior legislatura también se han dado importantes ayudas.

El Sr. Setién Expósito, portavoz del grupo municipal PSOE, él se acuerda de una obra, la ampliación del centro de salud, que se consideraba imposible en la anterior legislatura y que podría hablar durante horas de las obras que no se hicieron.

VOTACIÓN Y RESULTADO:

Votos a favor: 12, PSOE (7), PP (3) y PRC (2)

Votos en contra: 0.

Abstenciones: 0

Tras el debate y votación que antecede, el Pleno, acuerda por unanimidad de sus miembros presentes aprobar la propuesta anterior, siendo el acuerdo el siguiente:

Primero.- Aprobación técnico del proyecto de obra “PROYECTO DE RESTAURACIÓN AMBIENTAL, OPTIMIZACIÓN Y REPARACIÓN DE LAS INTALACIONES DEL PARQUE DEL TINTERO”, redactado por D. Carlos de la Hoz y D. Álvaro Budiño Carbonero, Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, pertenecientes a la empresa AC Proyectos, S.L., con las mejoras técnicas detalladas en el informe del Arquitecto Técnico municipal de fecha 29 de octubre de 2018.

Segundo.- Poner a disposición de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social de los terrenos propiedad del Ayuntamiento necesarios para la ejecución de las obras proyectadas.

Tercero.- Aceptar las obras una vez ejecutadas conforme a lo dispuesto en el proyecto y mejoras que procedan, así como su conservación y mantenimiento una vez efectuada la recepción definitiva, en base a las determinaciones contenidas en el convenio de colaboración para el mantenimiento conjunto del parque del Tintero.

Cuarto.- Facultar expresamente al Sr. Alcalde-Presidente para todo lo relacionado con la tramitación y gestión del presente acuerdo y el correspondiente expediente.

6.- Proposición de Alcaldía de aprobación de la modificación no sustancial de la condición mínima nº 2 de la operación de préstamo a largo plazo.

VOTACIÓN Y RESULTADO DE LA INCLUSIÓN EN EL ORDEN DEL DÍA:

Votos a favor: 12, PSOE (7), PP (3) y PRC (2)

Votos en contra: 0.

Abstenciones: 0

Teniendo en cuenta la votación anterior, por unanimidad de los miembros presentes, que representan la mayoría simple del número legal de miembros del Pleno, se acuerda la inclusión en el orden del día de la proposición anterior, entrando en su debate y votación.

Por la Secretaria se da lectura a la proposición de Alcaldía del siguiente tenor literal:

“Parte expositiva.

Visto el acuerdo plenario, fecha 02/08/2018, en el que se adjudica la operación de préstamo para financiar parte de las inversiones incluidas en el presupuesto municipal para el ejercicio 2018.

Vista la imposibilidad de completar la adjudicación de uno de los contratos financiados con esa operación con anterioridad a que finalice el ejercicio presupuestario.

Vista la posibilidad de efectuar una modificación no sustancial en las condiciones que regulan la operación. En este sentido se pretende vincular la cuantificación del importe del préstamo a formalizar a la licitación, dado la imposibilidad de realizar esta vinculación al importe de la adjudicación.

En virtud de lo anterior esta Alcaldía propone al Pleno el siguiente acuerdo:

Primero.- Aprobar las siguiente modificación no sustancial en las condición mínima número dos por las que se rige la concertación de la operación de préstamo a largo plazo:

1. Importe máximo de la operación: 1.221.000,00 euros.
2. Duración de la operación: la duración total de la operación será de 11 años, de los cuales 1 año será de carencia (de amortización) y 10 de amortización. El importe definitivo del préstamo a formalizar será el resultante de la adjudicación de los contratos que financia, incrementado en un 10%, **o el de licitación en el caso de que dichos contratos no puedan ser adjudicados antes del 15 de noviembre.** La cuantía del préstamo así determinada se formalizará en las condiciones de la oferta. De acuerdo con el siguiente anexo:

DENOMINACIÓN	PARTIDA PRESUPUESTARIA	CÓDIGO PROYECTO			TOTAL IMPORTE INVERSIÓN	FINANCIACIÓN PREVISTA 2018
						Operaciones de crédito
Inversión Plaza de la Constitución	1532-619,00	24	-	2018	408.500,00	271.000,00
Inversión infraestructuras deportivas, vestuarios campo fútbol	342-622,00	25	-	2018	950.000,00	950.000,00
Total						1.221.000,00

3. Comisiones y gastos: no se aceptarán comisiones o gastos de ningún tipo (apertura, estudio, disponibilidad, amortización anticipada, etc.)
4. Tipo de interés de referencia: será un tipo variable con referencia a EURIBOR a plazo de 12 meses. No se admitirán redondeos en el cálculo del tipo de interés a aplicar. Siendo necesario tener en cuenta la Resolución de 4 de julio de 2017 de la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera que define el principio de prudencia aplicable a las operaciones de endeudamiento de las entidades locales y sus correspondientes actualizaciones. En congruencia con lo anterior, el diferencial máximo posible sobre el citado Euribor será de 0,715%; los intereses de demora no podrán superar el tipo de interés de la operación más un recargo del 2% anual.
5. Amortización y liquidación de intereses: El préstamo se amortizará mediante cuotas de carácter anual y constantes. Satisfaciéndose la primera, de acuerdo con la carencia referenciada en la condición 2, a los dos años naturales de la fecha de formalización. Con posibilidad de efectuar amortización anticipada, total o parcial, por cualquier importe, sin comisiones o penalizaciones en cualquier momento que así se solicite por el Ayuntamiento, durante toda la vida de la operación.
6. Garantías: sin garantías de carácter patrimonial o de afectación de ingresos o recursos específicos de la Corporación.
7. Exposición y publicidad: estas condiciones serán remitidas a las entidades bancarias con sucursal en la localidad de Colindres, exponiéndose en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento.
8. Presentación de ofertas: se presentarán en sobre cerrado y firmado por el licitador en el Registro General del Ayuntamiento en el plazo de 10 días hábiles desde la recepción de la invitación en el modelo que se adjunta como anexo.
9. Apertura y propuesta de adjudicación: se constituirá una mesa de contratación dentro de los 10 días naturales siguientes al señalado como límite para la presentación de las ofertas. A la vista de las ofertas presentadas la Mesa podrá realizar directamente propuesta de adjudicación, o bien solicitar los informes técnicos y jurídicos que estime pertinentes. Se entenderá por oferta más ventajosa aquella que suponga el menor coste financiero para el Ayuntamiento. No obstante, el órgano de contratación vista la propuesta de la Mesa y de forma motivada, podrá declarar desierto el procedimiento de contratación.
10. Formalización contrato: Una vez adoptado el acuerdo de adjudicación, la entidad financiera adjudicataria remitirá en el plazo de 5 días naturales, contados a partir del siguiente a la recepción del requerimiento, un ejemplar del contrato de préstamo definitivo a suscribir, a los efectos de su estudio y adecuación a las condiciones mínimas exigidas, así como a la legislación vigente.

DEBATE:

No se produce.

VOTACIÓN Y RESULTADO:

Votos a favor: 9, PSOE (7) y PRC (2)

Votos en contra: 0.

Abstenciones: 3, PP (3)

Tras el debate y votación que antecede, el Pleno, acuerda por mayoría de sus miembros presentes aprobar la propuesta anterior, siendo el acuerdo el siguiente:

Primero.- Aprobar las siguiente modificación no sustancial en las condición mínima número dos por las que se rige la concertación de la operación de préstamo a largo plazo:

1. Importe máximo de la operación: 1.221.000,00 euros.
2. Duración de la operación: la duración total de la operación será de 11 años, de los cuales 1 año será de carencia (de amortización) y 10 de amortización. El importe definitivo del préstamo a formalizar será el resultante de la adjudicación de los contratos que financia, incrementado en un 10%, **o el de licitación en el caso de que dichos contratos no puedan ser adjudicados antes del 15 de noviembre.** La cuantía del préstamo así determinada se formalizará en las condiciones de la oferta. De acuerdo con el siguiente anexo:

DENOMINACIÓN	PARTIDA PRESUPUESTAR IA	CÓDIGO PROYECTO			TOTAL IMPORTE INVERSIÓN	FINANCIACIÓN PREVISTA 2018
						Operaciones de crédito
Inversión Plaza de la Constitución	1532-619,00	24	-	2018	408.500,00	271.000,00
Inversión infraestructuras deportivas, vestuarios campo fútbol	342-622,00	25	-	2018	950.000,00	950.000,00
Total						1.221.000,00

3. Comisiones y gastos: no se aceptarán comisiones o gastos de ningún tipo (apertura, estudio, disponibilidad, amortización anticipada, etc.)
4. Tipo de interés de referencia: será un tipo variable con referencia a EURIBOR a plazo de 12 meses. No se admitirán redondeos en el cálculo del tipo de interés a aplicar. Siendo necesario tener en cuenta la Resolución de 4 de julio de 2017 de la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera que define el principio de prudencia aplicable a las operaciones de endeudamiento de las entidades locales y sus correspondientes actualizaciones. En congruencia con lo anterior, el diferencial máximo posible sobre el citado Euribor será de 0,715%; los intereses de demora no podrán superar el tipo de interés de la operación más un recargo del 2% anual.
5. Amortización y liquidación de intereses: El préstamo se amortizará mediante cuotas de carácter anual y constantes. Satisfaciéndose la primera, de acuerdo con la carencia referenciada en la condición 2, a los dos años naturales de la fecha de formalización. Con posibilidad de efectuar amortización anticipada, total o parcial, por cualquier importe, sin comisiones o penalizaciones en cualquier momento que así se solicite por el Ayuntamiento, durante toda la vida de la operación.
6. Garantías: sin garantías de carácter patrimonial o de afectación de ingresos o recursos específicos de la Corporación.
7. Exposición y publicidad: estas condiciones serán remitidas a las entidades bancarias con sucursal en la localidad de Colindres, exponiéndose en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento.
8. Presentación de ofertas: se presentarán en sobre cerrado y firmado por el licitador en el Registro General del Ayuntamiento en el plazo de 10 días hábiles desde la recepción de la invitación en el modelo que se adjunta como anexo.

9. Apertura y propuesta de adjudicación: se constituirá una mesa de contratación dentro de los 10 días naturales siguientes al señalado como límite para la presentación de las ofertas. A la vista de las ofertas presentadas la Mesa podrá realizar directamente propuesta de adjudicación, o bien solicitar los informes técnicos y jurídicos que estime pertinentes. Se entenderá por oferta más ventajosa aquella que suponga el menor coste financiero para el Ayuntamiento. No obstante, el órgano de contratación vista la propuesta de la Mesa y de forma motivada, podrá declarar desierto el procedimiento de contratación.
10. Formalización contrato: Una vez adoptado el acuerdo de adjudicación, la entidad financiera adjudicataria remitirá en el plazo de 5 días naturales, contados a partir del siguiente a la recepción del requerimiento, un ejemplar del contrato de préstamo definitivo a suscribir, a los efectos de su estudio y adecuación a las condiciones mínimas exigidas, así como a la legislación vigente.

FUERA DEL ORDEN DEL DIA

7.- Proposición de Alcaldía aprobación proyecto de obra y expediente de contratación de la obra: Renovación del edificio de gestión y vestuarios del campo de fútbol El Carmen (CON/16/2018)

VOTACIÓN Y RESULTADO DE LA URGENCIA:

Votos a favor: 12, PSOE (7), PP (3) y PRC (2)

Votos en contra: 0.

Abstenciones: 0

Teniendo en cuenta la votación anterior, por unanimidad de los miembros presentes, que representan la mayoría absoluta del número legal de miembros del Pleno, se acuerda la inclusión en el orden del día de la proposición anterior, entrando en su debate y votación.

Por la Secretaria se da lectura a la proposición de Alcaldía del siguiente tenor literal:

“Visto el proyecto de: Vestuarios Campo de fútbol El Carmen, redactado por el Ingeniero Luis Pueyo Puente, con un presupuesto base de licitación de: 947.071,84 euros (21% Iva incluido), proyecto que en su memoria indica que tiene por objeto la construcción de un nuevo edificio sobre el anterior que albergue el programa de necesidades de gestión y de vestuarios necesarios para el campo de fútbol del Carmen.

Vista la notificación del acuerdo de concesión de la subvención concedida por el Consejo de Gobierno de Cantabria en la reunión de fecha 14 de junio de 2018, mediante el que se concede al Ayuntamiento de Colindres una subvención nominativa por importe de 250.000 euros para infraestructuras deportivas.

Consta informe de supervisión favorable del proyecto emitido por el Técnico Municipal en fecha 14 de noviembre de 2018, al amparo del artículo 235 de la LCSP.

Dada cuenta del expediente de contratación incoado por la Alcaldía en fecha 29 de octubre de 2018, para la ejecución de la obra: RENOVACIÓN DEL EDIFICIO DE GESTIÓN Y VESTUARIOS DEL CAMPO DE FUTBOL EL CARMEN, así como la propuesta de Alcaldía de tramitación urgente del expediente.

Vistos los Pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas

particulares, el informe de Secretaría de fecha 14 de noviembre de 2018, y el informe de Intervención de fiscalización previa y tramitación anticipada de fecha 14 de noviembre de 2018 y resto de documentación que integra el expediente.

Vista la justificación de la necesidad y conveniencia de la contratación contemplada en la Providencia de la Alcaldía de fecha 29 de octubre de 2018, así como la propuesta de tramitación urgente del expediente.

Considerando que el órgano competente para la adjudicación es el Pleno del Ayuntamiento de Colindres, a la vista de los informes de la Secretaría y la Intervención Municipal, y en virtud de la disposición adicional segunda de la Ley 9/2017, y el artículo 22.2 ñ) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de bases de régimen local, se propone al Pleno la aprobación de la siguiente propuesta de acuerdo:

Primero.- Aprobar el proyecto de: Campo de fútbol “El Carmen”, redactado por el Arquitecto Luis Pueyo Puente, con un presupuesto base de licitación de: 947.071,84 euros (21% Iva incluido).

Segundo.- Acordar la tramitación urgente del expediente de contratación de la obra de: Renovación del edificio de gestión y vestuarios del campo de fútbol El Carmen, dando prioridad en su despacho y reduciendo los plazos según lo dispuesto en el artículo 119 de la LCSP.

Tercero.- Aprobar los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas particulares, que regirá el presente contrato de obra: RENOVACIÓN DEL EDIFICIO DE GESTIÓN Y VESTUARIOS DEL CAMPO DE FUTBOL EL CARMEN (CON/16/2018).

Cuarto.- Aprobar el expediente de contratación del contrato que se relaciona, mediante procedimiento abierto de tramitación urgente con varios criterios de adjudicación, que cuenta con providencia de la Alcaldía, que contiene justificación de la conveniencia y oportunidad de la contratación, así como de la urgencia, el informe de Secretaría y de fiscalización de la Intervención.

Quinto.- Acordar la tramitación anticipada de modo que podrá adjudicarse y formalizarse el correspondiente contrato, sujeto a condición suspensiva de la efectiva consolidación de los recursos que han de financiar el contrato correspondiente. Todo ello con cargo a la partida 342-622.00 Inversión infraestructuras deportivas.

Sexto.- El plazo de presentación de las ofertas comenzará a contar desde el día siguiente a la publicación del anuncio de licitación en el perfil del contratante (www.contrataciondelestado.es) por periodo de 13 días naturales. Deberá publicarse la documentación necesaria para la presentación de ofertas.

Séptimo.- Cumplir los demás trámites preceptivos de impulso hasta la formalización del contrato, y en concreto elevar la documentación presentada a la mesa de contratación para que proceda a formular propuesta de adjudicación, y posteriormente elevar ésta al órgano de contratación para proceder a la adjudicación del contrato.

Octavo.- Facultar al Presidente en todas las prerrogativas y potestades que le otorga el PCAP y el PPTP.”

DEBATE:

El Sr. Peral Diez, portavoz del grupo municipal PP, señala que le hubiera gustado que se llevara a la Comisión.

El Alcalde, le contesta que le parece bien pero en la anterior comisión del lunes, les dijo que el expediente estaba disponible por si querían pasar a verlo.

El Sr. Peral Diez, portavoz del grupo municipal PP, esta obra la llevaban los tres partidos en el programa y van a votar a favor.

El Sr. Alcalde señala que se está aprobando una obra de casi un millón de euros, de las más importantes, el número de deportistas que pasan por ese campo es de unos 500 deportistas. A nivel deportivo va a ser de los mejores de Cantabria. Esta obra se financia con el crédito y si no se hace efectivo el crédito la obra no se podrá hacer.

VOTACIÓN Y RESULTADO:

Votos a favor: 12, PSOE (7), PP (3) y PRC (2)

Votos en contra: 0.

Abstenciones: 0

Tras el debate y votación que antecede, el Pleno, acuerda por unanimidad de sus miembros presentes aprobar la propuesta anterior, siendo el acuerdo el siguiente:

Primero.- Aprobar el proyecto de: Campo de fútbol “El Carmen”, redactado por el Arquitecto Luis Pueyo Puente, con un presupuesto base de licitación de: 947.071,84 euros (21% Iva incluido).

Segundo.- Acordar la tramitación urgente del expediente de contratación de la obra de: Renovación del edificio de gestión y vestuarios del campo de fútbol El Carmen, dando prioridad en su despacho y reduciendo los plazos según lo dispuesto en el artículo 119 de la LCSP.

Tercero.- Aprobar los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas particulares, que regirá el presente contrato de obra: RENOVACIÓN DEL EDIFICIO DE GESTIÓN Y VESTUARIOS DEL CAMPO DE FUTBOL EL CARMEN (CON/16/2018).

Cuarto.- Aprobar el expediente de contratación del contrato que se relaciona, mediante procedimiento abierto de tramitación urgente con varios criterios de adjudicación, que cuenta con providencia de la Alcaldía, que contiene justificación de la conveniencia y oportunidad de la contratación, así como de la urgencia, el informe de Secretaría y de fiscalización de la Intervención.

Quinto.- Acordar la tramitación anticipada de modo que podrá adjudicarse y formalizarse el correspondiente contrato, sujeto a condición suspensiva de la efectiva consolidación de los recursos que han de financiar el contrato correspondiente. Todo ello con cargo a la partida 342-622.00 Inversión infraestructuras deportivas.

Sexto.- El plazo de presentación de las ofertas comenzará a contar desde el día siguiente a la publicación del anuncio de licitación en el perfil del contratante (www.contrataciondelestado.es) por periodo de 13 días naturales. Deberá publicarse la documentación necesaria para la presentación de ofertas.

Séptimo.- Cumplir los demás trámites preceptivos de impulso hasta la formalización del contrato, y en concreto elevar la documentación presentada a la mesa de contratación para que proceda a formular propuesta de adjudicación, y posteriormente elevar ésta al órgano de contratación para proceder a la adjudicación del contrato.

Octavo.- Facultar al Presidente en todas las prerrogativas y potestades que le otorga el PCAP y el PPTP.

8.- Aprobación del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Colindres (01/10/2018 al 30/09/2021)

VOTACIÓN Y RESULTADO DE LA URGENCIA:

Votos a favor: 12, PSOE (7), PP (3) y PRC (2)

Votos en contra: 0.

Abstenciones: 0

Teniendo en cuenta la votación anterior, por unanimidad de los miembros presentes, que representan la mayoría absoluta del número legal de miembros del Pleno, se acuerda la inclusión en el orden del día de la proposición anterior, entrando en su debate y votación.

Por la Secretaria se da lectura a la proposición de Alcaldía del siguiente tenor literal:

“Parte expositiva.

Con fecha de 27 de julio de 2018, se inicia proceso negociador con la representación sindical del personal laboral constituyéndose la Mesa de Negociación. Constan en el expediente actas de negociación, así como borrador de propuesta de convenio colectivo firmado por todas las partes.

Consta informe de Secretaría de fecha 13 de noviembre de 2018.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, esta Alcaldía propone al Pleno la adopción del presente acuerdo:

Primero.- Aprobar el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Colindres para el período 01/10/2018 a 30/09/2021, que se transcribe en el anexo al presente acuerdo y previa negociación colectiva.

Segundo.- Remitir el Convenio y el resto de documentación exigida por la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Cantabria a través de la plataforma telemática correspondiente, a los efectos de registro y publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Tercero.- El convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Colindres entrará en vigor una vez publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, pero se acuerda su eficacia retroactiva a 01/10/2018, salvo en cuanto a los actos desfavorables o de gravamen.

Cuarto.- Una vez aprobado deberá darse cuenta del texto del acuerdo a la funcionaria responsable de la materia de personal así como a la Intervención municipal a los efectos oportunos.

Quinto.- Facultar al Alcalde-Presidente para la realización de los trámites necesarios para la ejecución del presente acuerdo.”

ANEXO

PROPUESTA CONVENIO PERSONAL LABORAL
AYUNTAMIENTO DE COLINDRES
2018 - 2021

Contenido

CLAUSULA 1. PARTES NEGOCIADORAS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. -.....	4
CLAUSULA 2. ÁMBITO TEMPORAL. -.....	4
CLAUSULA 3. INDIVISIBILIDAD DEL ACUERDO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. -.....	4
CLAUSULA 4. COMISIÓN PARITARIA.-.....	5
CLAUSULA 5. RETRIBUCIONES. -.....	5
CLAUSULA 6. JORNADA DE TRABAJO. -.....	7
CLAUSULA 7. TRABAJOS ESPECIALES O EXTRAORDINARIOS. -.....	8

CLAUSULA 8. VACACIONES.	9
CLAUSULA 9. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.	12
CLAUSULA 10. INCAPACIDAD TEMPORAL.	22
CLAUSULA 11. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.	22
CLAUSULA 12. VESTUARIO.	22
CLAUSULA 13. ASISTENCIA JURÍDICA.	22
CLAUSULA 14. ASPECTOS SOCIALES.	23
CLAUSULA 15. AYUDAS SOCIALES.	24
CLAUSULA 16. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.	27
CLAUSULA 17. SEGURO DE ACCIDENTE.	27
CLAUSULA 18. JUBILACIONES.	27
CLAUSULA 19. ANTICIPOS PERSONALES REINTEGRABLES.	28
CLAUSULA 20. DERECHOS SINDICALES Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	28
CLAUSULA 21. ASAMBLEAS.	28
CLAUSULA 22. INCOMPATIBILIDADES.	29
CLAUSULA 23. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.	29
CLAUSULA 24. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.	30
CLAUSULA 25. ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES.	30
CLAUSULA 26. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD.	31
CLÁUSULA 27.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.	31
CLÁUSULA 28.- SUBROGACIÓN PERSONAL LABORAL.	31
CLÁUSULA 29.- PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN Y/O ESTABILIZACIÓN.	32
CLÁUSULA 30.- ACUERDOS VINCULANTES.	32
CLÁUSULA 31.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.	32
DISPOSICIONES ADICIONALES.	32
DISPOSICIÓN DEROGATORIA.	33
ANEXOS	35

SECCIÓN PRIMERA

CLAUSULA 1. PARTES NEGOCIADORAS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. -

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo son por un lado el Ayuntamiento de Colindres, 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 Colindres (en adelante el personal), en virtud del artículo 35 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El presente acuerdo será de aplicación exclusivamente al personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Colindres.

CLAUSULA 2. ÁMBITO TEMPORAL. -

El presente Acuerdo, con carácter general, surtirá efectos desde el día 01-10-2018 a 30-09-2021, debiendo, en todo caso, adaptarse a la normativa vigente en cada momento, y salvo denuncia previa por alguna de las partes. Podrá ser objeto de prórroga en cuanto a su contenido normativo, siempre que no medie denuncia previa y, en todo aquello que se adapte a la normativa vigente aplicable en cada momento.

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

CLAUSULA 3. INDIVISIBILIDAD DEL ACUERDO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. -

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

La entrada en vigor de este Acuerdo implica la sustitución de las condiciones laborales de prestación de servicio vigentes hasta la fecha de efectos del mismo, por las que se establecen en él, considerando que las modificaciones que en él se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto, como más beneficiosas para los empleados públicos del Ayuntamiento de Colindres.

CLAUSULA 4. COMISIÓN PARITARIA.

Se formará una Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del presente convenio colectivo, de la que formarán parte los representantes sindicales de los trabajadores elegidos en las correspondientes elecciones sindicales, el Sr. alcalde, en su calidad de Jefe de

Personal, el Concejal de Personal, y en calidad de Secretario, el funcionario/a que ostente la Secretaría municipal.

Corresponde a la anterior Comisión Paritaria entender de aquellas cuestiones en la legislación aplicable en cada momento y de la interpretación y vigilancia en la aplicación del presente convenio colectivo, así como el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de la misma, que, en todo caso, deberá reunirse una vez al año, entre los meses de octubre a diciembre, a efectos de seguimiento y vigilancia de la aplicación del presente convenio, y todas aquellas veces donde se solicite por alguna de las partes negociadoras. Le corresponde también el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos legalmente.

De mutuo acuerdo, podrá nombrarse un mediador o mediadores, cuando no resulte posible llegar a un acuerdo en la negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los acuerdos o pactos, según establece el artículo 45 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

CLÁUSULA 5. RETRIBUCIONES. -

5.1.- Retribuciones del personal

Durante el periodo de vigencia del Acuerdo las retribuciones del personal municipal serán las establecidas en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado, y experimentarán el incremento que, para cada anualidad, se prevea, en su caso, respecto de los gastos de personal en aquéllas. La nómina del mes de diciembre se abonará el día 22 de diciembre, y el resto de las nóminas mensuales entre el 26 y el 30 de cada mes.

A tales efectos, y tras la aprobación de la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, la equivalencia a efectos de retribuciones del personal laboral con el personal funcionario se realizará en base a la siguiente tabla (según LGPE):

Grupo/subgrupo	Grupo profesional personal laboral
A1	1
A2/B	2
C1	3
C2	4
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	5

5.2.- Trienios.

El personal laboral tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad, computándose por trienios, y abonándose según lo establecido en la LGPE para el personal funcionario según la equivalencia derivada de la tabla anterior.

Será de aplicación al personal laboral municipal la regulación contenida en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública.

5.3.- Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias del personal funcionario estará formada por los conceptos establecidos en el art. 22 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, respetando en todo caso lo que pueda establecerse respecto de los gastos de personal en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado en cuanto a los conceptos que la conforman y cuantías económicas. La paga extraordinaria del mes de junio se abonará con la nómina de ese mes, y la paga extraordinaria del mes de diciembre se abonará el día 22 de diciembre.

5.4.- Funciones de superior categoría

Cuando un trabajador sea designado para realizar funciones o tareas propias de otro puesto de igual o superior categoría, que tenga reconocidas unas retribuciones superiores a las del puesto de origen, percibirá la diferencia de dichas retribuciones en relación con el complemento específico desde el primer día de su desempeño.

A tales efectos, el trabajador deberá ser designado mediante orden escrita, para el desempeño del puesto que sustituya o vaya a desempeñar temporalmente.

SECCIÓN SEGUNDA

CLAUSULA 6. JORNADA DE TRABAJO. -

6.1.- Jornada y horarios generales.

1.- Jornada de trabajo.

De con la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado, la jornada ordinaria de trabajo común a todas las Administraciones Públicas se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan. Teniendo en cuenta que cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá establecer en sus calendarios laborales bien otras jornadas ordinarias de trabajo, bien un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial.

Respecto de los horarios de trabajo, éstos serán los que resulten de los calendarios de trabajo aplicables a cada Servicio, que deberán ser aprobados anualmente antes del 28 de febrero, previo acuerdo con la representación sindical.

Los empleados disfrutarán de una pausa en la jornada de trabajo, por un período de treinta minutos, computable como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios. El personal que tenga jornada de mañana y tarde, disfrutarán de una pausa para comer en la jornada de trabajo por un período no inferior a una hora.

2.- Jornadas y Horarios Especiales:

Se entienden como jornadas y horarios especiales, todos aquellos realizados en jornada partida, en régimen de turnos, relevos, sábados, domingos, festivos, etc., las cuales serán retribuidas conforme a lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo, respecto de los distintos puestos de trabajo conforme a criterios de uniformidad e igualdad. Según marca la ley regla general, en caso de no quebrantar el servicio, es de disfrutar los servicios extraordinarios como tiempo libre.

3.- Jornada continua

En el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o familiares discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua para aquellos trabajadores que lo soliciten y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

CLAUSULA 7. TRABAJOS ESPECIALES O EXTRAORDINARIOS. -

7.1.- Servicios extraordinarios.

Todo el personal que realice servicios extraordinarios u horas extraordinarias será retribuido conforme al baremo establecido en el Anexo III, en el que consta la cuantificación de las retribuciones extraordinarias por servicios especiales o extraordinarios realizados por los funcionarios y por las horas extras realizadas por el personal laboral. Según marca la ley regla general, en caso de no quebrantar el servicio, es de disfrutar los servicios extraordinarios como tiempo libre.

Todo lo anterior, previo cumplimiento de los trámites reglamentarios, y especialmente lo dispuesto en el RDL 5/2015, R.D.861/86 y demás normas de general aplicación, sobre abono de gratificaciones por servicios extraordinarios.

7.2.- Días festivos, retribuidos y no recuperables

Se reconocen como días festivos, retribuidos y no recuperables, los señalados en las diferentes normas que se aprueben con carácter nacional y regional para los diferentes años a que extiende su vigencia el presente convenio personal laboral, así como las que con carácter de retribuido y no recuperables se aprueben para cada año por el Pleno de la Corporación con carácter de fiestas locales para el Ayuntamiento de Colindres.

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

Día 22 de mayo (Festividad de Santa Rita)

Día 24 de diciembre (Nochebuena)

Día 31 de diciembre (Nochevieja)

Todos aquellos sábados que caigan en día festivo ya sea Nacional, Regional o **Local** siendo estos recuperables en tiempo libre.

Los días festivos que figuran en este apartado (otras), podrán declararse laborables en función de los ajustes que se pacten en los calendarios laborables de trabajo para cada año concreto.

Anualmente, con ocasión de la aprobación de los calendarios laborales, podrá acordarse el disfrute de la festividad de Santa Rita como día de libre disposición.

CLAUSULA 8. VACACIONES. -

En materia de disfrute del permiso por vacaciones se estará a lo dispuesto por la normativa y pactos autonómicos que, en cada momento, resultarán de aplicación para el ámbito de la función pública de Cantabria, así como al Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

Salvo ulterior modificación, deberá estarse a lo dispuesto en la Ley de Cantabria 4/1993, de

30 de Diciembre, de medidas administrativas y Fiscales, el Acuerdo para la modernización de los Servicios Públicos y Mejora de las condiciones de trabajo en la Administración Autonómica de Cantabria de fecha 15-12-2005 y por el Decreto de Cantabria 10/1987, de 13 de febrero, Regulación de vacaciones, permisos y licencias de los funcionarios de la Comunidad Autónoma, sin perjuicio de la aplicación de la normativa estatal que, en su caso, resultará de aplicación en el marco de la función pública.

En este sentido:

- A) Todos los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios prestados. Podrá denegarse el período vacacional solicitado por necesidad del servicio debidamente motivada.

A los efectos previstos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. En las jornadas especiales no se considerarán días hábiles los días de descanso. Por el contrario, sí serán días hábiles en las jornadas especiales los sábados, domingos y festivos que se realicen como servicio ordinario.

- B) Las vacaciones habrán de disfrutarse preferentemente durante los meses de junio, Julio, Agosto o Septiembre en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siendo, en todo caso, obligatorio su disfrute dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente cuando por causas debidamente justificadas imputables a las necesidades del Servicio, no hubiera podido disfrutar dentro del año natural.

La denegación de las vacaciones en los períodos de previsión de la solicitud del empleado público habrá de ser realizada de forma motivada y dentro de este mismo periodo de previsión de vacaciones (antes del 15 de marzo).

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en este apartado, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles sueltos por año natural.

- C) Con la finalidad de conciliar la vida laboral y familiar del personal laboral del Ayuntamiento de Colindres, se procurará facilitar que el disfrute de las vacaciones de aquellos que tengan hijos en edad escolar sea coincidente con el período de vacaciones escolares de los mismos. Con esta misma finalidad se procurará facilitar la coincidencia en el disfrute de las vacaciones cuando ambos cónyuges o parejas de hecho presten servicio para el Ayuntamiento de Colindres.

- D) Los criterios de fijación de la concesión de vacaciones se harán de forma rotativa.

- E) Al objeto de garantizar el funcionamiento y organización de los servicios, las unidades administrativas confeccionarán, con anterioridad al 31 de marzo de cada año, un calendario en el que se recogerán los periodos de vacaciones solicitados por el personal que preste servicio en la unidad.

Los calendarios de vacaciones deberán ser expuestos en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y Tablones de los departamentos, para conocimiento de todo el personal.

- F) A las vacaciones podrán acumularse la licencia de matrimonio, los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (en estos últimos casos aun habiendo expirado el año natural que tal período corresponda) siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

- G) La enfermedad, debidamente acreditada, sobrevenida inmediatamente antes de comenzar la vacación anual establecida en el calendario, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute, teniéndose siempre en cuenta las necesidades del servicio.

- H) Cuando el periodo de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior. No obstante, lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de

maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior. Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal con autorización previa, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

- C) Los empleados públicos, asimismo, y tras completar los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:
- Quince años de servicio: 23 días hábiles.
 - Veinte años de servicio: 24 días hábiles.
 - Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles.
 - Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio, y estará sujeto a la misma regulación que las vacaciones anuales.

CLAUSULA 9. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS. -

El personal tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias, que en todo caso, estarán sujetos a los cambios normativos que los regulen en cada momento, pudiendo dejar de tener derecho a alguno de ellos o tener derecho a otros distintos, así como sus modificaciones.

En el momento actual serían los siguientes, sin perjuicio de lo anteriormente indicado:

9.1.- Permisos de los empleados públicos.

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y/u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días hábiles. Los días se podrán disfrutar dentro del período de convalecencia del paciente y hasta que se produzca el alta médica, de manera consecutiva o alterna.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y/u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles. Los días se podrán disfrutar dentro del período de convalecencia del paciente y hasta que se produzca el alta médica, de manera consecutiva o alterna.
- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que legal o reglamentariamente se determine, entregándose en todo caso al Concejal del Área el permiso correspondiente.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de celebración con un máximo de diez días al año.
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y/o progenitor, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Para el sometimiento a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- 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 jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas en tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal 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.
- Por razones de guarda legal, cuando el personal 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. Esta reducción de jornada podrá distribuirse a propuesta del personal y con autorización previa, de manera diaria, semanal o mensual pudiendo ser objeto de acumulación.

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

- k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Este permiso podrá ser objeto de acumulación en jornadas completas que correspondan.

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.

- l) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la vida familiar y laboral. Dentro de este apartado están incluidos los siguientes:

- Por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones convocadas por el centro educativo al que asistan sus hijos menores de edad, siempre que coincidan con el horario laboral.
- Por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores de edad a revisiones médicas o a familiares dependientes a su cargo.
- El personal que tenga hijos o familiares con discapacidad a su cargo, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

- m) Por asuntos particulares seis días al año. Asimismo, el personal tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Tales días no se podrán acumular a los períodos de vacaciones anuales, pudiendo disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente. Deberán solicitarse con una antelación de dos días hábiles.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

- n) Por matrimonio quince días. En caso de disfrute del permiso por alguna de las causas indicadas, no podrá disfrutarse posteriormente el mismo permiso para la otra y con la misma persona.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas.

- a) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir 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, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no

podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

En los casos de parto prematuro y en 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.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: 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, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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 del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de cinco semanas, a disfrutar por el padre o el progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo 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 de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El periodo de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará en cualquier momento y mientras dure el periodo de suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el periodo de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior. El trabajador deberá comunicar el disfrute

de este permiso con una antelación mínima de quince días.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados: a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante el período de duración del permiso (tendrán derecho a percibir la totalidad de sus retribuciones en caso de que la base de cotización a percibir sea inferior a las retribuciones que le correspondan) y, en su caso, durante el período posterior al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Se podrán acumular los permisos de nacimiento, adopción o acogimiento, aun habiendo expirado el año natural que a tal periodo corresponda.

d) 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.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 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, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. La posibilidad de que la reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas, se regirá por la normativa aplicable en su caso.

f) Permiso para víctimas de terrorismo: Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011,

de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

9.2.- Excedencias

- a) Excedencia voluntaria por interés particular: Siempre que las necesidades del servicio lo permitan cualquier trabajador/a, con al menos una antigüedad en el ayuntamiento de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria durante un periodo mínimo de un mes, siendo su duración de carácter indefinido. Este derecho podrá ser ejercitado nuevamente sin que sea necesario tiempo mínimo desde el final de la anterior excedencia, según las necesidades del servicio.

Para poder ejercer el derecho a esta excedencia será necesario solicitarlo con una antelación mínima de quince días, sin que sea necesario incluir en dicha solicitud motivo ni duración. De la misma manera, quién solicite incorporarse al puesto tras la finalización de la excedencia deberá hacerlo con una antelación de quince días.

Durante la excedencia, el trabajador/a no tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, salvo acuerdo entre las partes. No obstante disfrutará de un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Durante este periodo no se devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

- b) Excedencia voluntaria por cuidado de hijos, cónyuge/pareja de hecho, ascendientes, descendientes y familiares: Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a cinco años, para atender el cuidado de cada hijo, cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Se tendrá igualmente derecho para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho o 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando dos o más trabajadores al servicio de esta Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones de servicio.

Durante el tiempo de permanencia en esta situación la persona trabajadora tendrá derecho a reserva del puesto, además será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Durante la situación de excedencia se podrá asistir a cursos de formación profesional.

Transcurrido el tiempo máximo de excedencia o finalizada la situación que dio lugar a ella, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Esta excedencia no tiene duración mínima y se podrá disfrutar de manera fraccionada.

- c) Excedencia voluntaria por incompatibilidad: Quedarán en esta situación los/as trabajadores/as que como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público. Permanecerá en esta situación mientras se mantenga la relación de servicio que dio origen a la misma.

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Mientras dure la situación de incompatibilidad se tendrá derecho a reserva del puesto.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CLAUSULA 10. INCAPACIDAD TEMPORAL.-

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

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

CLAUSULA 11. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, regulado en la Ley 31/1995, sobre Prevención de Riesgos Laborales estará constituido, de conformidad a la legislación vigente.

La Corporación, facilitará a este Comité los medios necesarios que estén a su alcance para el cumplimiento de su misión. Dicho Comité de Seguridad y Salud Laboral, será asesorado en el desempeño de sus cometidos, por el servicio de Prevención propio o ajeno.

CLAUSULA 12. VESTUARIO. -

La Corporación garantizará la entrega de uniformes, ropa y calzado en los términos que se recogen en el Anexo II.

CLAUSULA 13. ASISTENCIA JURÍDICA. -

La Corporación garantizará:

- a. La defensa jurídica y asistencia letrada al personal que la precise por razón del ejercicio legítimo de sus funciones o cargo público, ante cualquier orden jurisdiccional, en su condición de demandado o perjudicado, según lo que establezca la normativa aplicable en cada momento, salvo renuncia expresa del propio empleado a ser el Ayuntamiento el demandante.
- b. Hacerse cargo de las costas procesales e indemnizaciones por responsabilidad civil que procedan según la legislación vigente una vez exista Sentencia firme, pudiendo el Ayuntamiento de Colindres ejercer las acciones que le confiere la legislación vigente, en particular, la acción de regreso, previa la instrucción del procedimiento a que se refiere el art. 36 de la Ley 40/2015, de 01 de octubre (o norma que sustituya tal regulación).
- c. En el supuesto de que el empleado público opte por la designación de letrado y procurador externo no perteneciente a los servicios jurídicos municipales, el importe de los honorarios del letrado y procurador que abonará el Ayuntamiento no podrán exceder de la cuantía señalada por las normas del Colegio de Abogados y Procuradores sobre Honorarios Profesionales y siempre en función de las disponibilidades presupuestarias del Ayuntamiento.

Sólo se tendrá derecho al abono de estas cantidades en caso de sentencia firme a favor del personal municipal. En caso contrario, el coste deberá ser abonado por el trabajador/funcionario, pudiendo ejercitarse la acción de regreso para la recuperación de los importes ya abonados. Se presentará solicitud junto a la minuta y la sentencia firme.

En ningún caso el Ayuntamiento abonará económicamente o facilitará la defensa jurídica al empleado municipal que interponga acciones judiciales frente al Ayuntamiento en cualquier orden jurisdiccional, ni tampoco si es el propio Ayuntamiento el que inicia cualquier acción judicial frente a un empleado municipal.

SECCIÓN TERCERA

CLAUSULA 14. ASPECTOS SOCIALES.

Durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo la cuantía a percibir por tal concepto experimentará el mismo aumento fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para esos años respecto de los gastos de personal. Cuando en años sucesivos se prorrogue hasta su nueva negociación el Acuerdo, con el plazo máximo de dos años, se incrementarán dichos acuerdos sociales en la misma cuantía que las retribuciones.

La representación sindical podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de personal que afecten a las Cláusulas establecidos en el presente Acuerdo.

CLAUSULA 15. AYUDAS SOCIALES. -

La Corporación creará un Fondo para Ayudas Sociales por importe de 8.000 € para el año 2018 a compartir por el personal laboral y personal funcionario del Ayuntamiento.

Serán beneficiario de las ayudas sociales únicamente el personal municipal con una antigüedad mínima de dos años en el ayuntamiento, e hijos que formen parte de su unidad familiar, debiendo aportar fotocopia del libro de familia junto con la solicitud. Se extiende

este derecho a los descendientes menores de edad, con la excepción de las bolsas de estudios (cuyo derecho se extiende también a los descendientes mayores de edad hasta los 28 años), de las parejas de hecho inscritos ya sean o no hijos biológicos, incluidos los supuestos de parejas separadas o divorciadas.

Las ayudas sociales y sus importes, **con límite por miembro de unidad familiar**, serán las siguientes:

1.-Bolsa de estudios (límite por miembro de unidad familiar):

Estas ayudas no serán compatibles con las ayudas directas que para libros está estableciendo la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria.

GRUPO I: Guardería y Primer ciclo de educación infantil..... **150 €, para el año 2018.**

GRUPO II: Segundo Ciclo de Educación Infantil, Educación Primaria y 1º y 2º de Enseñanza Secundaria Obligatoria**100 € , para el año 2018.**

GRUPO III: 3º y 4º de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Módulos de formación Profesional de Grado Medio, Módulos de Formación Profesional de Grado Superior **150 €, para el año 2018.**

GRUPO IV: Estudios en Escuela Oficial de Idiomas y Conservatorios: **40% de las tasas vigentes, hasta un máximo de 150 euros.**

GRUPO V: Estudios de nivel universitario realizados en Universidades públicas (Títulos públicos homologados por el Ministerio con competencia en materia de educación) o privadas que respondan a un plan de estudios aprobado por el Ministerio con competencia en materia de educación o por el organismo correspondiente en las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en materia de educación y cuya terminación suponga la obtención de un título académico de este nivel, o título homologable con la titulación española si los estudios se efectúan en una Universidad pública de un país perteneciente a la Unión Europea, Estudios de Doctorado: el coste de la matrícula hasta **un máximo de 300 € para el año 2018.**

No tendrán derecho a ayuda social por este concepto en caso de estudios en centros privados.

c) Para el devengo de la Bolsa de Estudios, así como para el reintegro de los gastos de matrícula, deberá presentarse justificante que acredite la realización de los estudios, así como el abono, en firme, de las tasas de matrícula correspondientes.

d) El plazo anual de presentación de solicitudes, será el comprendido entre el 1 de septiembre y el 15 de diciembre (ambos inclusive) de cada año, resolviéndose inicialmente por la Mesa Paritaria, formada por representantes sindicales y el Concejal de Personal, concediendo un plazo de reclamaciones de cinco días naturales y aprobándose definitivamente por el órgano competente.

e) La Concejalía de Personal estará facultada para requerir cuanta documentación sea precisa para comprobar la veracidad de lo alegado por el petitionerario.

f) El falseamiento de los datos por parte del petitionerario implicará la pérdida de la Bolsa, con independencia de las responsabilidades en que pudiera incurrir.

2.- Otras ayudas sociales (límite por miembro de unidad familiar):

1. Gafas y Lentes

- **Gafas y lentes de contacto.** En el supuesto de adquisición de gafas prescritas facultativamente, la ayuda económica, consistirá en un máximo de 100 €/toda la unidad familiar, para el año 2018, incluida la montura, salvo que se trate de:

- o **Lentes bifocales o dos gafas para cerca y lejos**, en cuyo caso se abonará hasta un máximo de 200 €, para el año 2018.
- o **Lentes de Contacto**, se abonará el 100% del precio resultante, hasta un máximo de 100 €, para el año 2018.

Dichas subvenciones por cualquiera de los conceptos anteriores, sólo se podrán otorgar una vez cada dos años, salvo en el supuesto de que se justifique mediante informe médico especialista el cambio de graduación, en cuyo caso se podrá conceder una al año por miembro de la unidad familiar.

2.- La ayuda económica para **tratamiento y aparatos ortopédicos**, será del 100% de su importe, incluido zapatos para el tratamiento de pies planos, 50 €/unidad familiar, para el año 2018

3.- La ayuda económica para **sillas de ruedas** - compatibles con las ayudas públicas de servicios sociales - será de un 40% de la aportación del propietario/a hasta un máximo de 300 €, por miembro de unidad familiar. En todo caso, el importe recibido en total por todas las Administraciones no superará el coste de la silla.

4.- Prótesis Dentales. - Se reconoce al personal en activo del Ayuntamiento de

Colindres cobertura de prestaciones ortoprotésicas dentales. En este sentido, las prestaciones ortoprotésicas dentales a subvencionar por el Ayuntamiento de Colindres son las siguientes:

- 1º.- Dentadura completa (Superior e inferior): 300 €/año/miembro unidad familiar.
- 2º.- Dentadura superior o inferior: 150 €/año/miembro unidad familiar.
- 3º.- Empaste, cada uno: 30€, con un límite por miembro de unidad familiar de 90 euros
- 4º.- Implante osteointegrado compatible con dentadura: 150 €/año/miembro de unidad familiar
- 5º.- Endodoncia: con un máximo de 50 €/año/miembro unidad familiar.
- 6º.- Ortodoncia hasta los 18 años, el 30% del presupuesto hasta un máximo de 300 €.

En relación a las cantidades subvencionadas conforme a los apartados anteriores señalar:

- Apartados: 1, 2 y 6, se establece un periodo de carencia de 5 años en cada uno de los supuestos (una vez cada cinco años).
- Apartados: 3, 4 y 5, se subvencionarán al máximo 3 piezas al año en total del conjunto de los tres supuestos/por miembro unidad familiar.
- Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica.
- Las prestaciones odontológicas prestadas por el Servicio Cántabro de Salud no darán lugar a las ayudas referencias en el cuadro anterior.

CLAUSULA 16. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -

Se realizarán los reconocimientos médicos que correspondan según lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/95.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá exigir, revisión médica obligatoria a aquellos trabajadores que ocupen puestos, respecto de los que, previo informe de los representantes de los trabajadores, se haya determinado que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

CLAUSULA 17. SEGURO DE ACCIDENTE. -

La Corporación mantendrá la póliza de seguro de accidentes suscrita a favor del personal municipal para el caso de incapacidad permanente total, absoluta y de muerte derivada de accidente laboral con la siguiente cobertura:

- En caso de muerte 150.000 euros
- En caso de incapacidad permanente absoluta: 60.000 euros
- En caso de incapacidad permanente total: 60.000 euros

Para ser beneficiario de las pólizas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán tener una antigüedad mínima de un año en el Ayuntamiento.

Será beneficiario el trabajador o sus herederos en caso de muerte.

CLAUSULA 18. JUBILACIONES. -

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

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

CLAUSULA 19. ANTICIPOS PERSONALES REINTEGRABLES.

Los empleados públicos podrán pedir anticipos según lo establecido en el **Real Decreto Ley 2608, de 16 de diciembre de 1929, sobre anticipos a los funcionarios públicos.**

Las nuevas condiciones serán de aplicación con relación a las solicitudes de anticipos personales reintegrables presentadas con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

SECCIÓN CUARTA

CLAUSULA 20. DERECHOS SINDICALES Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

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

La representación legal previa solicitud tendrá de acceso a cualquier documento relacionado

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

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

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

CLAUSULA 21. ASAMBLEAS. -

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

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

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

SECCIÓN QUINTA

ASUNTOS DIVERSOS

CLAUSULA 22. INCOMPATIBILIDADES. -

El régimen de incompatibilidades se regulará por lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y normativa de desarrollo, así como por la normativa legal vigente en cada momento, comprometiéndose la Corporación al estricto cumplimiento de las mismas como medida de fomento de empleo.

CLAUSULA 23. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL. -

La formación y promoción del personal se efectuarán de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015 y demás normas de general aplicación.

La asistencia a cursos u otras modalidades de formación tendrá la consideración de trabajo efectivo y computable como jornada laboral, estableciéndose un límite máximo de 60 horas, salvo autorización de la Alcaldía-Presidencia, previo visto bueno del concejal del área, y siempre que tenga relación con las funciones del puesto de trabajo.

Los empleados municipales tendrán derecho a las siguientes dietas:

- Desplazamiento según Real Decreto 462/2002.
- En caso de pernoctación, dieta máxima prevista según el Real Decreto 462/2002.

CLAUSULA 24. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

A) INDEMNIZACIONES POR USO DE VEHÍCULOS PARTICULARES.-La indemnización a percibir por el personal como gasto de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicio, previamente ordenada por escrito por el Alcalde o Concejal delegado, se devengará conforme a lo que sigue, y en todo caso, de acuerdo con las cuantías previstas en la legislación del Estado (Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, modificado por Orden EHA/3770/2005, de 1 de diciembre, por la que se revisa el importe de la indemnización por uso de vehículo particular o normativa que, en cada momento, resulte de aplicación).

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

B) INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO. - Se aplicará lo establecido en la Legislación vigente.

CLAUSULA 25. ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES. -

En el supuesto de asistencia a órganos judiciales por razones del Servicio será de aplicación el régimen que se relaciona. En todo caso, deberán aportarse justificantes de la asistencia y hora de finalización de la comparecencia.

1.-ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES EN SANTANDER:

1.1.-**Dentro de jornada:** Se percibirá, en concepto de indemnización, la cantidad correspondiente a desplazamiento según lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento de Colindres para cada año, y conforme al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normativa vigente en cada momento.

1.2.-**Fuera de jornada:** Se percibirá la cantidad correspondiente a desplazamiento según lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento de Colindres para cada año, y la dieta correspondiente conforme al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normativa vigente en cada momento.

Para ello se deberán justificar el tiempo de permanencia en el órgano judicial, mediante

certificado expedido por el secretario del mismo.

En caso de asistencia a órgano judicial en Santander se compensará por una jornada.

2.-ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES EN COLINDRES Y LAREDO:

2.1-Dentro de jornada: No se percibirá cantidad alguna.

2.2-Fuera de jornada: Se percibirá la cantidad correspondiente a desplazamiento según lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento de Colindres para cada año y conforme al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normativa vigente en cada momento. En caso de asistencia a órgano judicial en Laredo se compensará por media jornada.

Para ello se deberá justificar el tiempo de permanencia en el órgano judicial, mediante certificado expedido por el secretario del mismo.

En todos los casos, estas cantidades nunca se abonarán si la asistencia al órgano judicial hubiera sido precedida por un cambio en el servicio con otro compañero.

CLÁUSULA 26. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD. -

De acuerdo con el artículo 53 del Real Decreto Legislativo 5/2015, los empleados públicos guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

CLÁUSULA 27.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El personal laboral estará sometido al mismo régimen disciplinario (faltas, sanciones y procedimiento disciplinario) que el establecido para el personal funcionario.

CLÁUSULA 28.- SUBROGACIÓN PERSONAL LABORAL

Para el personal referido a los apartados siguientes le será de aplicación las previsiones sobre sucesión de empresas contenidas en la normativa laboral:

- a) A los trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las Administraciones Públicas previstas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, cuando los contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, incluido el rescate, o si se adopta el secuestro o intervención del servicio conforme a la legislación de contratos del sector público que resultase aplicable a los mismos.
- b) Al personal laboral que preste servicios en sociedades mercantiles públicas, fundaciones del sector público, consorcios, en personas jurídicas societarias o fundacionales que vayan a integrarse en una Administración Pública.

Como indica la ley, este personal pasará a integrarse en la administración como personal adscrito al servicio, sin ser empleado municipal. Se les aplicará las condiciones del presente convenio en todo aquello que sea compatible y respetando cualquier mejora previa que tuviera,

CLÁUSULA 29.- PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN Y/O ESTABILIZACIÓN

Para cualquier proceso de consolidación y/o estabilización que afecte al personal de este ayuntamiento será necesario el acuerdo con la representación de los trabajadores sobre los términos que lo regulen y las plazas afectadas.

CLÁUSULA 30.- ACUERDOS VINCULANTES

Cualquier acuerdo que vincule a la Administración y los Sindicatos, que mejore las condiciones actuales descritas en este Acuerdo sobre jornada, retribuciones económicas, ayudas, etc., serán de aplicación automática en este Ayuntamiento.

CLÁUSULA 31.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El Ayuntamiento deberá incluir en su relación de puestos de trabajo con la correspondiente valoración, aquellos puestos ocupados de manera permanente y en especial:

1. Cuando no existe valoración alguna del puesto en cuestión.
2. Cuando se crea un nuevo puesto de trabajo en una organización en la que otros puestos ya están valorados.
3. Cuando algún puesto, aun estando valorado, sufre variaciones significativas en sus características que pudieran modificar el resultado de su valoración.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Como Anexo I figura la tabla de conceptos retributivos elaborada conforme al R.D. 861/86.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: La Corporación se compromete a constituir Bolsa de Empleo en determinados puestos de trabajo, en los que se considere oportuno y necesario su constitución, dadas las características de los puestos de trabajo a cubrir, todo de ello de conformidad con lo que establezca la LPGE en cuenta a la tasa de reposición de efectivos y selección de nuevo personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: El Ayuntamiento de Colindres promoverá anualmente

la negociación de una Oferta de Empleo Público con los puestos y plazas vacantes derivadas de la valoración de Puestos de Trabajo y Plantilla de Personal Municipal, todo de ello de conformidad con lo que establezca la LPGE en cuenta a la tasa de reposición de efectivos y selección de nuevo personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: Respecto del personal laboral temporal, para acogerse a los beneficios establecidos respecto a las ayudas sociales, se requerirá haber figurado como empleado público en la Plantilla de Personal del Ayuntamiento de Colindres durante un periodo mínimo de dos años consecutivos

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA: Se adoptarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral cumpliendo el Plan de Igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad entre mujeres y hombres.

En todo caso, se establecerán acciones positivas en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación para las personas de sexo menos representado.

La representación sindical tendrá derecho a recibir información relativa a la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre los que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres, medidas de igualdad adoptadas, planes de igualdad y aplicación de los mismos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. -El texto íntegro del presente Acuerdo, una vez suscrito por las partes, será publicado en el Boletín Oficial de Cantabria.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados la totalidad de Pactos, Convenios y Acuerdos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de igual o inferior rango puedan oponerse, por ser incompatibles o limitar los acuerdos aquí adoptados.

Lo mandó y firmó al Sr. Alcalde -Presidente, ante mí el Secretario General, en cumplimiento del mandato adoptado del Pleno de la Corporación en sesión extraordinaria celebrada en fecha *****, en Colindres, a ***** de 2018.

EL SEÑOR ALCALDE

EL SECRETARIO GENERAL

ANEXO I

TABLA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL PERSONAL MUNICIPAL

Al personal laboral fijo será de aplicación la siguiente regulación:

- De acuerdo con la cláusula 5 del presente convenio colectivo, relativa a retribuciones, el concepto suelo y trienios será el establecido para cada año por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y de acuerdo con la normativa reguladora vigente en cada momento.
- La relación de puestos de trabajo asigna a cada puesto, un complemento de destino y un complemento específico. Respecto a estos conceptos, el complemento de destino se abonará por el importe y reglas que establezca para cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado; y el complemento específico se abonará por el importe anual que refleje la Relación de Puestos de Trabajo, y según las reglas que establezca para cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Respecto del personal laboral temporal será de aplicación la siguiente regulación:

- Será de aplicación las retribuciones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo en caso de existir el puesto a cubrir.
- En caso de que en la Relación de Puestos de Trabajo no exista el puesto a cubrir, el salario a abonar es igual al salario de la categoría similar del Ayuntamiento.
- En ambos casos deberá darse cumplimiento a lo establecido anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado respecto a los límites respecto del incremento de la masa salarial. En caso de que la contratación de tal personal superase tales límites deberán aplicarse las retribuciones que sean de aplicación, pero respetando tal limitación, ajustándose en su caso (supuestos de contratos subvencionados) al importe concedido para la contratación de tal personal.

ANEXO II

PRENDAS DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES

Se proveerá a los empleados municipales de los Servicios Municipales que se relacionan a continuación de las siguientes prendas de trabajo:

PERSONAL DE LA BRIGADA DE OBRAS Y AGUAS

Ropa de trabajo:



Ayuntamiento de COLINDRES

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos chaquetillas y dos pantalones de color azul (con bandas reflectantes) al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Una camiseta y un calzón térmico cada año.
- Tres polos de color azul al año.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.
- Un traje de aguas según deterioro.

Calzado:

- Un par de botas de seguridad (de gore-tex, o similar) en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua de seguridad en función de su deterioro.

Equipos de protección individual (EPI`S):

- Kit personal: Compuesto de un par de guantes, unas gafas de seguridad, protección auditiva (cascos), una mascarilla, un chaleco reflectante, todo el material se restituirá en función de su deterioro.

PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA

Ropa de trabajo:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos batas y dos pantalones de color blanco al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Una camiseta y un calzón térmico cada año.
- Tres polos de color blanco al año.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.

Calzado:

- Un par de zapatos con suela antideslizante.

AGENTE NOTIFICADOR

Ropa de trabajo:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos chaquetillas y dos pantalones de color azul (con bandas reflectantes) al año.
- Una camisa azul manga larga al año.
- Una camisa azul manga corta al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro

Calzado:

- Un par de zapatos con suela antideslizante.

CONSERJES

Ropa de trabajo:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos chaquetillas y dos pantalones de color azul (con bandas reflectantes) al año.
- Una camisa azul manga larga al año.
- Una camisa azul manga corta al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.

Calzado:

- Un par de zapatos con suela antideslizante.

DEPARTAMENTO NTIC`S:

Equipos de protección individual (EPI`S):

- Protección ocular adaptada a las pantallas de visualización de datos.

DISPOSICIONES COMUNES A TODAS LAS PRENDAS DE TRABAJO

1.-En las prendas cuya periodicidad de entrega se indique "en función de su deterioro", al objeto de determinar previamente las necesidades de cada Servicio, por el responsable del Servicio, en el mes de enero de cada año, deberá remitirse informe al concejal del Área

indicando las prendas que han de reponerse y trabajadores afectados.

2.-Todas las prendas suministradas por el Ayuntamiento de Colindres deberán llevar xerografiados el escudo del Ayuntamiento, así como el servicio al que pertenecen.

3.-Todo el personal del Ayuntamiento al que se le haya suministrado prenda de trabajo está obligado a su uso durante la jornada laboral establecida.

4.-A los empleados públicos se le proporcionará una dotación básica de la ropa de trabajo correspondiente al puesto de trabajo desempeño a criterio del Servicio tomándose en consideración las condiciones de prestación del servicio.

ANEXO III

CÁLCULO Y DETALLE DEL PRECIO DE LA HORA EXTRAORDINARIA.

La cuantificación de los precios de las horas, correspondientes a los servicios especiales o extraordinarios realizados durante el período de vigencia del presente acuerdo, por funcionarios, se calculará según se detalla, donde el sueldo bruto anual se corresponde con la suma de los conceptos sueldo, complemento de destino y complemento específico:

Hora Extraordinaria NORMAL (HN):

El importe será el resultado de multiplicar por 1,5 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre la jornada anual.

(Sueldo Bruto Anual x 1,5) / Jornada anual

En tiempo de compensación, 1.5

Hora Extraordinaria FESTIVA O NOCTURNA (FoN):

El importe será el resultado de multiplicar por 2,00 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre la jornada anual.

(Sueldo Bruto Anual x 2,0)/Jornada anual

En tiempo de compensación, 2

Hora Extraordinaria FESTIVA Y NOCTURNA (FyN):

El importe será el resultado de multiplicar por 2,25 el precio de hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre la jornada anual.

(Sueldo Bruto Anual x 2,25)/Jornada anual

En tiempo de compensación, 2.25

A efectos de los cálculos anteriores, se computarán festivas, las horas realizadas entre las 0 horas del sábado y las 24 horas del Domingo, salvo para el personal que preste servicios de forma habitual en esos días, en cuyo caso, se abonarán si las realizaran fuera de su jornada habitual.

Para el cálculo de la hora extraordinaria la jornada anual será la establecida en el calendario laboral de cada año.

Así mismo, contemplar la posibilidad de poder disfrutar las horas extraordinarias como tiempo libre, siempre y caso no se perjudique el servicio en la proporción siguiente: El derecho a la compensación deberá solicitarse con antelación suficiente (mínimo diez días antes), debiendo contar con el visto bueno del responsable del servicio y el concejal correspondiente. El derecho a descanso deberá realizarse para jornadas completas.

- **Hora Extraordinaria NORMAL (HN):**
 - o En tiempo de compensación, 1.5
- **Hora Extraordinaria FESTIVA O NOCTURNA (FoN):**
 - o En tiempo de compensación, 2
- **Hora Extraordinaria FESTIVA Y NOCTURNA (FyN):**
 - o En tiempo de compensación, 2.25

ANEXO IV

Flexibilidad horaria viene regulado en el artículo 8 de la resolución de 28 de diciembre de 2012 (BOE de 29 de diciembre de 2012), estando sujeta a las siguientes condiciones:

Flexibilidad de 1 hora diaria:

- Con personas mayores a su cargo
- Hijos menores de 12 años
- Con personas con discapacidad a su cargo
- Tenga como cargo directo familiar con enfermedad muy grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Flexibilidad horaria de dos horas:

- Que tengan a su cargo a personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad a efectos de conciliar los horarios de centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales o centros ocupacionales, así como otros

centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Modificación del horario fijo:

- Excepcionalmente, el alcalde-Presidente, podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Por el Ayuntamiento de Colindres El Alcalde-Presidente, D. Javier Incera Goyenechea.	
El Concejal de Personal	
D. Alberto Echevarría Ortiz	
Por la Representación Sindical	
Dña. Mercedes Pinedo Ruiz.	
Dña. Alicia Silván Grimaldos	
D. Eloy Dehesa Fontecilla	

DEBATE:

El Sr. Alcalde, dice que estaban pendientes los informes. Hoy se hizo una mesa de negociación para dar cuenta de los informes. En la mesa de negociación que aprobó el convenio también se aprobó la subida salarial y la reducción de la jornada a 35 horas. En cuanto al convenio, lo más significativo es el pago de la Incapacidad Temporal al 100%.

El Sr. Setién Expósito, portavoz del grupo municipal PSOE, dice que él ha preguntado a los representantes sindicales y le han dicho que es de los mejores de Cantabria y agradece su trabajo.

VOTACIÓN Y RESULTADO:

Votos a favor: 12, PSOE (7), PP (3) y PRC (2)

Votos en contra: 0.

Abstenciones: 0

Tras el debate y votación que antecede, el Pleno, acuerda por unanimidad de sus miembros presentes aprobar la propuesta anterior, siendo el acuerdo el siguiente:

Primero.- Aprobar el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Colindres para el período 01/10/2018 a 30/09/2021, que se transcribe en el anexo al presente acuerdo y previa negociación colectiva.

Segundo.- Remitir el Convenio y el resto de documentación exigida por la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Cantabria a través de la plataforma telemática correspondiente, a los efectos de registro y publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Tercero.- El convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Colindres entrará en vigor una vez publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, pero se acuerda su eficacia retroactiva a 01/10/2018, salvo en cuanto a los actos desfavorables o de gravamen.

Cuarto.- Una vez aprobado deberá darse cuenta del texto del acuerdo a la funcionaria responsable de la materia de personal así como a la Intervención municipal a los efectos oportunos.

Quinto.- Facultar al Alcalde-Presidente para la realización de los trámites necesarios para la ejecución del presente acuerdo.

ANEXO

PROPUESTA CONVENIO PERSONAL LABORAL
AYUNTAMIENTO DE COLINDRES
2018 - 2021

Contenido

CLAUSULA 1. PARTES NEGOCIADORAS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. -.....	4
CLAUSULA 2. ÁMBITO TEMPORAL. -.....	4
CLAUSULA 3. INDIVISIBILIDAD DEL ACUERDO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. -.....	4
CLAUSULA 4. COMISIÓN PARITARIA.-.....	5
CLAUSULA 5. RETRIBUCIONES. -.....	5
CLAUSULA 6. JORNADA DE TRABAJO. -.....	7
CLAUSULA 7. TRABAJOS ESPECIALES O EXTRAORDINARIOS. -.....	8
CLAUSULA 8. VACACIONES. -.....	9
CLAUSULA 9. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS. -.....	12
CLAUSULA 10. INCAPACIDAD TEMPORAL.-.....	22
CLAUSULA 11. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -.....	22
CLAUSULA 12. VESTUARIO. -.....	22
CLAUSULA 13. ASISTENCIA JURÍDICA. -.....	22
CLAUSULA 14. ASPECTOS SOCIALES.....	23
CLAUSULA 15. AYUDAS SOCIALES. -.....	24
CLAUSULA 16. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -.....	27
CLAUSULA 17. SEGURO DE ACCIDENTE. -.....	27
CLAUSULA 18. JUBILACIONES. -.....	27
CLAUSULA 19. ANTICIPOS PERSONALES REINTEGRABLES.....	28
CLAUSULA 20. DERECHOS SINDICALES Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	28
CLAUSULA 21. ASAMBLEAS. -.....	28
CLAUSULA 22. INCOMPATIBILIDADES. -.....	29
CLAUSULA 23. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL. -.....	29
CLAUSULA 24. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.....	30
CLAUSULA 25. ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES. -.....	30
CLAUSULA 26. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD. -.....	31
CLÁUSULA 27.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.-.....	31
CLÁUSULA 28.- SUBROGACIÓN PERSONAL LABORAL.-.....	31
CLÁUSULA 29.- PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN Y/O ESTABILIZACIÓN.-.....	32
CLÁUSULA 30.- ACUERDOS VINCULANTES.-.....	32
CLÁUSULA 31.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.-.....	32
DISPOSICIONES ADICIONALES.....	32
DISPOSICIÓN DEROGATORIA.....	33
ANEXOS	35

SECCIÓN PRIMERA

CLAUSULA 1. PARTES NEGOCIADORAS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. -

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo son por un lado el Ayuntamiento de Colindres, 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 Colindres (en adelante el personal), en virtud del artículo 35 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. El presente acuerdo será de aplicación exclusivamente al personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Colindres.

CLAUSULA 2. ÁMBITO TEMPORAL. -

El presente Acuerdo, con carácter general, surtirá efectos desde el día 01-10-2018 a 30-09-2021, debiendo, en todo caso, adaptarse a la normativa vigente en cada momento, y salvo denuncia previa por alguna de las partes. Podrá ser objeto de prórroga en cuanto a su contenido normativo, siempre que no medie denuncia previa y, en todo aquello que se adapte a la normativa vigente aplicable en cada momento.

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

CLAUSULA 3. INDIVISIBILIDAD DEL ACUERDO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. -

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

La entrada en vigor de este Acuerdo implica la sustitución de las condiciones laborales de prestación de servicio vigentes hasta la fecha de efectos del mismo, por las que se establecen en él, considerando que las modificaciones que en él se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto, como más beneficiosas para los empleados públicos del Ayuntamiento de Colindres.

CLAUSULA 4. COMISIÓN PARITARIA.

Se formará una Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del presente convenio colectivo, de la que formarán parte los representantes sindicales de los trabajadores elegidos en las correspondientes elecciones sindicales, el Sr. alcalde, en su calidad de Jefe de Personal, el Concejal de Personal, y en calidad de Secretario, el funcionario/a que ostente la Secretaría municipal.

Corresponde a la anterior Comisión Paritaria entender de aquellas cuestiones en la legislación aplicable en cada momento y de la interpretación y vigilancia en la aplicación del presente convenio colectivo, así como el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de la misma, que, en todo caso, deberá reunirse una vez al año, entre los meses de octubre a diciembre, a efectos de seguimiento y vigilancia de la aplicación del presente convenio, y todas aquellas veces donde se solicite por alguna de las partes negociadoras. Le corresponde también el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos legalmente.

De mutuo acuerdo, podrá nombrarse un mediador o mediadores, cuando no resulte posible llegar a un acuerdo en la negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los acuerdos o pactos, según establece el artículo 45 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

CLAUSULA 5. RETRIBUCIONES. -

5.1.- Retribuciones del personal

Durante el periodo de vigencia del Acuerdo las retribuciones del personal municipal serán las establecidas en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado, y experimentarán el incremento que, para cada anualidad, se prevea, en su caso, respecto de los gastos de personal en aquéllas. La nómina del mes de diciembre se abonará el día 22 de diciembre, y el resto de las nóminas mensuales entre el 26 y el 30 de cada mes.

A tales efectos, y tras la aprobación de la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, la equivalencia a efectos de retribuciones del personal laboral con el personal funcionario se realizará en base a la siguiente tabla (según LGPE):

Grupo/subgrupo	Grupo profesional personal laboral
A1	1
A2/B	2
C1	3
C2	4
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	5

5.2.- Trienios.

El personal laboral tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad, computándose por trienios, y abonándose según lo establecido en la LGPE para el personal funcionario según la equivalencia derivada de la tabla anterior.

Será de aplicación al personal laboral municipal la regulación contenida en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública.

5.3.- Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias del personal funcionario estará formada por los conceptos establecidos en el art. 22 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, respetando en todo caso lo que pueda establecerse respecto de los gastos de personal en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado en cuanto a los conceptos que la conforman y cuantías económicas. La paga extraordinaria del mes de junio se abonará con la nómina de ese mes, y la paga extraordinaria del mes de diciembre se abonará el día 22 de diciembre.

5.4.-Funciones de superior categoría

Cuando un trabajador sea designado para realizar funciones o tareas propias de otro puesto de igual o superior categoría, que tenga reconocidas unas retribuciones superiores a las del puesto de origen, percibirá la diferencia de dichas retribuciones en relación con el complemento específico desde el primer día de su desempeño.

A tales efectos, el trabajador deberá ser designado mediante orden escrita, para el desempeño del puesto que sustituya o vaya a desempeñar temporalmente.

SECCIÓN SEGUNDA

CLAUSULA 6. JORNADA DE TRABAJO. -

6.1.- Jornada y horarios generales.

1.- Jornada de trabajo.

De con la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado, la jornada ordinaria de trabajo común a todas las Administraciones Públicas se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan. Teniendo en cuenta que cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá establecer en sus calendarios laborales bien otras jornadas ordinarias de trabajo, bien un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial.

Respecto de los horarios de trabajo, éstos serán los que resulten de los calendarios de trabajo aplicables a cada Servicio, que deberán ser aprobados anualmente antes del 28 de febrero, previo acuerdo con la representación sindical.

Los empleados disfrutarán de una pausa en la jornada de trabajo, por un período de treinta minutos, computable como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios. El personal que tenga jornada de mañana y tarde, disfrutarán de una pausa para comer en la jornada de trabajo por un período no inferior a una hora.

2.-Jornadas y Horarios Especiales:

Se entienden como jornadas y horarios especiales, todos aquellos realizados en jornada partida, en régimen de turnos, relevos, sábados, domingos, festivos, etc., las cuales serán retribuidas conforme a lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo, respecto de los distintos puestos de trabajo conforme a criterios de uniformidad e igualdad. Según marca la ley regla general, en caso de no quebrantar el servicio, es de disfrutar los servicios extraordinarios como tiempo libre.

3.- Jornada continua

En el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o familiares discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua para aquellos trabajadores que lo soliciten y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

CLAUSULA 7. TRABAJOS ESPECIALES O EXTRAORDINARIOS. -

7.1.- Servicios extraordinarios.

Todo el personal que realice servicios extraordinarios u horas extraordinarias será retribuido conforme al baremo establecido en el Anexo III, en el que consta la cuantificación de las retribuciones extraordinarias por servicios especiales o extraordinarios realizados por los funcionarios y por las horas extras realizadas por el personal laboral. Según marca la ley regla general, en caso de no quebrantar el servicio, es de disfrutar los servicios extraordinarios como tiempo libre.

Todo lo anterior, previo cumplimiento de los trámites reglamentarios, y especialmente lo dispuesto en el RDL 5/2015, R.D.861/86 y demás normas de general aplicación, sobre abono de gratificaciones por servicios extraordinarios.

7.2.- Días festivos, retribuidos y no recuperables

Se reconocen como días festivos, retribuidos y no recuperables, los señalados en las diferentes normas que se aprueben con carácter nacional y regional para los diferentes años a que extiende su vigencia el presente convenio personal laboral, así como las que con carácter de retribuido y no recuperables se aprueben para cada año por el Pleno de la Corporación con carácter de fiestas locales para el Ayuntamiento de Colindres.

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

Día 22 de mayo (Festividad de Santa Rita)

Día 24 de diciembre (Nochebuena)

Día 31 de diciembre (Nochevieja)

Todos aquellos sábados que caigan en día festivo ya sea Nacional, Regional o **Local** siendo estos recuperables en tiempo libre.

Los días festivos que figuran en este apartado (otras), podrán declararse laborables en función de los ajustes que se pacten en los calendarios laborables de trabajo para cada año concreto.

Anualmente, con ocasión de la aprobación de los calendarios laborales, podrá acordarse el disfrute de la festividad de Santa Rita como día de libre disposición.

CLAUSULA 8. VACACIONES. -

En materia de disfrute del permiso por vacaciones se estará a lo dispuesto por la normativa y pactos autonómicos que, en cada momento, resultarán de aplicación para el ámbito de la función pública de Cantabria, así como al Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

Salvo ulterior modificación, deberá estarse a lo dispuesto en la Ley de Cantabria 4/1993, de 30 de Diciembre, de medidas administrativas y Fiscales, el Acuerdo para la modernización de los Servicios Públicos y Mejora de las condiciones de trabajo en la Administración Autonómica de Cantabria de fecha 15-12-2005 y por el Decreto de Cantabria 10/1987, de 13 de febrero, Regulación de vacaciones, permisos y licencias de los funcionarios de la Comunidad Autónoma, sin perjuicio de la aplicación de la normativa estatal que, en su caso, resultará de aplicación en el marco de la función pública.

En este sentido:

- C) Todos los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios prestados. Podrá denegarse el período vacacional solicitado por necesidad del servicio debidamente motivada.

A los efectos previstos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. En las jornadas especiales no se considerarán días hábiles los días de descanso. Por el contrario, sí serán días hábiles en las jornadas especiales los sábados, domingos y festivos que se realicen como servicio ordinario.

- D) Las vacaciones habrán de disfrutarse preferentemente durante los meses de junio, Julio, Agosto o Septiembre en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siendo, en todo caso, obligatorio su disfrute dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente cuando por causas debidamente justificadas imputables a las necesidades del Servicio, no hubiera podido disfrutar dentro del año natural.

La denegación de las vacaciones en los periodos de previsión de la solicitud del empleado público habrá de ser realizada de forma motivada y dentro de este mismo periodo de previsión de vacaciones (antes del 15 de marzo).

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en este apartado, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles sueltos por año natural.

- I) Con la finalidad de conciliar la vida laboral y familiar del personal laboral del Ayuntamiento de Colindres, se procurará facilitar que el disfrute de las vacaciones de aquellos que tengan hijos en edad escolar sea coincidente con el período de vacaciones escolares de los mismos. Con esta misma finalidad se procurará facilitar la coincidencia en el disfrute de las vacaciones cuando ambos cónyuges o parejas de hecho presten servicio para el Ayuntamiento de Colindres.

- J) Los criterios de fijación de la concesión de vacaciones se harán de forma rotativa.

- K) Al objeto de garantizar el funcionamiento y organización de los servicios, las unidades administrativas confeccionarán, con anterioridad al 31 de marzo de cada año, un calendario en el que se recogerán los periodos de vacaciones solicitados por el personal que preste servicio en la unidad.

Los calendarios de vacaciones deberán ser expuestos en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y Tablones de los departamentos, para conocimiento de todo el personal.

- L) A las vacaciones podrán acumularse la licencia de matrimonio, los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (en estos últimos casos aun habiendo expirado el año natural que tal período corresponda) siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- M) La enfermedad, debidamente acreditada, sobrevenida inmediatamente antes de comenzar la vacación anual establecida en el calendario, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute, teniéndose siempre en cuenta las necesidades del servicio.
- N) Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior. No obstante, lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior. Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal con autorización previa, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

- D) Los empleados públicos, asimismo, y tras completar los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:
 - a. Quince años de servicio: 23 días hábiles.
 - b. Veinte años de servicio: 24 días hábiles.
 - c. Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles.
 - d. Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio, y estará sujeto a la misma regulación que las vacaciones anuales.

CLAUSULA 9. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS. -

El personal tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias, que en todo caso, estarán sujetos a los cambios normativos que los regulen en cada momento, pudiendo dejar de tener derecho a alguno de ellos o tener derecho a otros distintos, así como sus modificaciones.

En el momento actual serían los siguientes, sin perjuicio de lo anteriormente indicado:

9.1.- Permisos de los empleados públicos.

- o) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y/u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días hábiles. Los días se podrán disfrutar dentro del período de convalecencia del paciente y hasta que se produzca el alta médica, de manera consecutiva o alterna.
- p) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y/u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles. Los días se podrán disfrutar dentro del período de convalecencia del paciente y hasta que se produzca el alta médica, de manera consecutiva o alterna.
- q) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- r) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que legal o reglamentariamente se determine, entregándose en todo caso al Concejal del Área el permiso correspondiente.
- s) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de celebración con un máximo de diez días al año.

- t) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y/o progenitor, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- u) Para el sometimiento a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- v) 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 jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
- Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas en tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- w) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal 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.
- x) Por razones de guarda legal, cuando el personal 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. Esta reducción de jornada podrá distribuirse a propuesta del personal y con autorización previa, de manera diaria, semanal o mensual pudiendo ser objeto de acumulación.
- Tendrá el mismo derecho el personal 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.
- y) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Este permiso podrá ser objeto de acumulación en jornadas completas que correspondan.
- 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.
- z) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la vida familiar y laboral. Dentro de este apartado están incluidos los siguientes:
- Por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones convocadas por el centro educativo al que asistan sus hijos menores de edad, siempre que coincidan con el horario laboral.
 - Por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores de edad a revisiones médicas o a familiares dependientes a su cargo.
 - El personal que tenga hijos o familiares con discapacidad a su cargo, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
- aa) Por asuntos particulares seis días al año. Asimismo, el personal tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- Tales días no se podrán acumular a los períodos de vacaciones anuales, pudiendo disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente. Deberán solicitarse con una antelación de dos días hábiles.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

- bb) Por matrimonio quince días. En caso de disfrute del permiso por alguna de las causas indicadas, no podrá disfrutarse posteriormente el mismo permiso para la otra y con la misma persona.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas.

a) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir 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, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

En los casos de parto prematuro y en 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.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: 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, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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 del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de cinco semanas, a disfrutar por el padre o el progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo 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 de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El periodo de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará en cualquier momento y mientras dure el periodo de suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el periodo de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior. El trabajador deberá comunicar el disfrute de este permiso con una antelación mínima de quince días.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados: a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante el periodo de duración del permiso (tendrán derecho a percibir la totalidad de sus retribuciones en caso de que la base de cotización a percibir sea inferior a las retribuciones que le correspondan) y, en su caso, durante el periodo posterior al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Se podrán acumular los permisos de nacimiento, adopción o acogimiento, aun habiendo expirado el año natural que a tal periodo corresponda.

d) 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.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el

informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 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, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. La posibilidad de que la reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas, se regirá por la normativa aplicable en su caso.

g) Permiso para víctimas de terrorismo: Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

9.2.- Excedencias

b) Excedencia voluntaria por interés particular: Siempre que las necesidades del servicio lo permitan cualquier trabajador/a, con al menos una antigüedad en el ayuntamiento de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria durante un periodo mínimo de un mes, siendo su duración de carácter indefinido. Este derecho podrá ser ejercitado nuevamente sin que sea necesario tiempo mínimo desde el final de la anterior excedencia, según las necesidades del servicio.

Para poder ejercer el derecho a esta excedencia será necesario solicitarlo con una antelación mínima de quince días, sin que sea necesario incluir en dicha solicitud motivo ni duración. De la misma manera, quién solicite incorporarse al puesto tras la finalización de la excedencia deberá hacerlo con una antelación de quince días.

Durante la excedencia, el trabajador/a no tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, salvo acuerdo entre las partes. No obstante disfrutará de un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Durante este periodo no se devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

d) Excedencia voluntaria por cuidado de hijos, cónyuge/pareja de hecho, ascendientes, descendientes y familiares: Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a cinco años, para atender el cuidado de cada hijo, cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Se tendrá igualmente derecho para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho o 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando dos o más trabajadores al servicio de esta Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones de servicio.

Durante el tiempo de permanencia en esta situación la persona trabajadora tendrá derecho a reserva del puesto, además será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Durante la situación de excedencia se podrá asistir a cursos de formación profesional.

Transcurrido el tiempo máximo de excedencia o finalizada la situación que dio lugar a ella, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Esta excedencia no tiene duración mínima y se podrá disfrutar de manera fraccionada.

- e) Excedencia voluntaria por incompatibilidad: Quedarán en esta situación los/as trabajadores/as que como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público. Permanecerá en esta situación mientras se mantenga la relación de servicio que dio origen a la misma.

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Mientras dure la situación de incompatibilidad se tendrá derecho a reserva del puesto.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CLAUSULA 10. INCAPACIDAD TEMPORAL.-

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

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

CLAUSULA 11. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, regulado en la Ley 31/1995, sobre Prevención de Riesgos Laborales estará constituido, de conformidad a la legislación vigente.

La Corporación, facilitará a este Comité los medios necesarios que estén a su alcance para el cumplimiento de su misión. Dicho Comité de Seguridad y Salud Laboral, será asesorado en el desempeño de sus cometidos, por el servicio de Prevención propio o ajeno.

CLAUSULA 12. VESTUARIO. -

La Corporación garantizará la entrega de uniformes, ropa y calzado en los términos que se recogen en el Anexo II.

CLAUSULA 13. ASISTENCIA JURÍDICA. -

La Corporación garantizará:

- d. La defensa jurídica y asistencia letrada al personal que la precise por razón del ejercicio legítimo de sus funciones o cargo público, ante cualquier orden jurisdiccional, en su condición de demandado o perjudicado, según lo que establezca la normativa aplicable en cada momento, salvo renuncia expresa del propio empleado a ser el Ayuntamiento el demandante.
- e. Hacerse cargo de las costas procesales e indemnizaciones por responsabilidad civil que procedan según la legislación vigente una vez exista Sentencia firme, pudiendo el Ayuntamiento de Colindres ejercer las acciones que le confiere la legislación vigente, en particular, la acción de regreso, previa la instrucción del procedimiento a que se refiere el art. 36 de la Ley 40/2015, de 01 de octubre (o norma que sustituya tal regulación).
- f. En el supuesto de que el empleado público opte por la designación de letrado y procurador externo no perteneciente a los servicios jurídicos municipales, el importe

de los honorarios del letrado y procurador que abonará el Ayuntamiento no podrán exceder de la cuantía señalada por las normas del Colegio de Abogados y Procuradores sobre Honorarios Profesionales y siempre en función de las disponibilidades presupuestarias del Ayuntamiento.

Sólo se tendrá derecho al abono de estas cantidades en caso de sentencia firme a favor del personal municipal. En caso contrario, el coste deberá ser abonado por el trabajador/funcionario, pudiendo ejercitarse la acción de regreso para la recuperación de los importes ya abonados. Se presentará solicitud junto a la minuta y la sentencia firme.

En ningún caso el Ayuntamiento abonará económicamente o facilitará la defensa jurídica al empleado municipal que interponga acciones judiciales frente al Ayuntamiento en cualquier orden jurisdiccional, ni tampoco si es el propio Ayuntamiento el que inicia cualquier acción judicial frente a un empleado municipal.

SECCIÓN TERCERA

CLAUSULA 14. ASPECTOS SOCIALES.

Durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo la cuantía a percibir por tal concepto experimentará el mismo aumento fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para esos años respecto de los gastos de personal. Cuando en años sucesivos se prorrogue hasta su nueva negociación el Acuerdo, con el plazo máximo de dos años, se incrementarán dichos acuerdos sociales en la misma cuantía que las retribuciones.

La representación sindical podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de personal que afecten a las Cláusulas establecidos en el presente Acuerdo.

CLAUSULA 15. AYUDAS SOCIALES. -

La Corporación creará un Fondo para Ayudas Sociales por importe de 8.000 € para el año 2018 a compartir por el personal laboral y personal funcionario del Ayuntamiento.

Serán beneficiario de las ayudas sociales únicamente el personal municipal con una antigüedad mínima de dos años en el ayuntamiento, e hijos que formen parte de su unidad familiar, debiendo aportar fotocopia del libro de familia junto con la solicitud. Se extiende este derecho a los descendientes menores de edad, con la excepción de las bolsas de estudios (cuyo derecho se extiende también a los descendientes mayores de edad hasta los 28 años), de las parejas de hecho inscritos ya sean o no hijos biológicos, incluidos los supuestos de parejas separadas o divorciadas.

Las ayudas sociales y sus importes, **con límite por miembro de unidad familiar**, serán las siguientes:

1.-Bolsa de estudios (límite por miembro de unidad familiar):

Estas ayudas no serán compatibles con las ayudas directas que para libros está estableciendo la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria.

GRUPO I: Guardería y Primer ciclo de educación infantil..... **150 €, para el año 2018.**

GRUPO II: Segundo Ciclo de Educación Infantil, Educación Primaria y 1º y 2º de Enseñanza Secundaria Obligatoria**100 € , para el año 2018.**

GRUPO III: 3º y 4º de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Módulos de formación Profesional de Grado Medio, Módulos de Formación Profesional de Grado Superior **150 €, para el año 2018.**

GRUPO IV: Estudios en Escuela Oficial de Idiomas y Conservatorios: **40% de las tasas vigentes, hasta un máximo de 150 euros.**

GRUPO V: Estudios de nivel universitario realizados en Universidades públicas (Títulos públicos homologados por el Ministerio con competencia en materia de educación) o privadas que respondan a un plan de estudios aprobado por el Ministerio con competencia en materia de educación o por el organismo correspondiente en las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en materia de educación y cuya terminación suponga la obtención de un título académico de este nivel, o título homologable con la titulación española si los estudios se efectúan en una Universidad pública de un país perteneciente a la Unión Europea, Estudios de Doctorado: el coste de la matrícula hasta **un máximo de 300 € para el año 2018.**

No tendrán derecho a ayuda social por este concepto en caso de estudios en centros privados.

c) Para el devengo de la Bolsa de Estudios, así como para el reintegro de los gastos de matrícula, deberá presentarse justificante que acredite la realización de los estudios, así como el abono, en firme, de las tasas de matrícula correspondientes.

d) El plazo anual de presentación de solicitudes, será el comprendido entre el 1 de septiembre y el 15 de diciembre (ambos inclusive) de cada año, resolviéndose inicialmente por la Mesa Paritaria, formada por representantes sindicales y el Concejal de Personal,

concediendo un plazo de reclamaciones de cinco días naturales y aprobándose definitivamente por el órgano competente.

e) La Concejalía de Personal estará facultada para requerir cuanta documentación sea precisa para comprobar la veracidad de lo alegado por el peticionario.

f) El falseamiento de los datos por parte del peticionario implicará la pérdida de la Bolsa, con independencia de las responsabilidades en que pudiera incurrir.

2.- Otras ayudas sociales (límite por miembro de unidad familiar):

1. Gafas y Lentes

- **Gafas y lentes de contacto.** En el supuesto de adquisición de gafas prescritas facultativamente, la ayuda económica, consistirá en un máximo de 100 €/toda la unidad familiar, para el año 2018, incluida la montura, salvo que se trate de:

- o **Lentes bifocales o dos gafas para cerca y lejos**, en cuyo caso se abonará hasta un máximo de 200 €, para el año 2018.
- o **Lentes de Contacto**, se abonará el 100% del precio resultante, hasta un máximo de 100 €, para el año 2018.

Dichas subvenciones por cualquiera de los conceptos anteriores, sólo se podrán otorgar una vez cada dos años, salvo en el supuesto de que se justifique mediante informe médico especialista el cambio de graduación, en cuyo caso se podrá conceder una al año por miembro de la unidad familiar.

2.- La ayuda económica para **tratamiento y aparatos ortopédicos**, será del 100% de su importe, incluido zapatos para el tratamiento de pies planos, 50 €/unidad familiar, para el año 2018

3.- La ayuda económica para **sillas de ruedas** - compatibles con las ayudas públicas de servicios sociales - será de un 40% de la aportación del propietario/a hasta un máximo de 300 €, por miembro de unidad familiar. En todo caso, el importe recibido en total por todas las Administraciones no superará el coste de la silla.

4.- Prótesis Dentales. - Se reconoce al personal en activo del Ayuntamiento de Colindres cobertura de prestaciones ortoprotésicas dentales. En este sentido, las prestaciones ortoprotésicas dentales a subvencionar por el Ayuntamiento de Colindres son las siguientes:

1º.- Dentadura completa (Superior e inferior): 300 €/año/miembro unidad familiar.

2º.- Dentadura superior o inferior: 150 € /año/miembro unidad familiar.

3º.- Empaste, cada uno: 30€, con un límite por miembro de unidad familiar de 90 euros

4º.- Implante osteointegrado compatible con dentadura: 150 €/año/miembro de unidad familiar

5º.- Endodoncia: con un máximo de 50 €/año/miembro unidad familiar.

6º.- Ortodoncia hasta los 18 años, el 30% del presupuesto hasta un máximo de 300 €.

En relación a las cantidades subvencionadas conforme a los apartados anteriores señalar:

- Apartados: 1, 2 y 6, se establece un periodo de carencia de 5 años en cada uno de los supuestos (una vez cada cinco años).
- Apartados: 3, 4 y 5, se subvencionarán al máximo 3 piezas al año en total del conjunto de los tres supuestos/por miembro unidad familiar.
- Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica.
- Las prestaciones odontológicas prestadas por el Servicio Cántabro de Salud no darán lugar a las ayudas referencias en el cuadro anterior.

CLAUSULA 16. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -

Se realizarán los reconocimientos médicos que correspondan según lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/95.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá exigir, revisión médica obligatoria a aquellos trabajadores que ocupen puestos, respecto de los que, previo informe de los representantes de los trabajadores, se haya determinado que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

CLAUSULA 17. SEGURO DE ACCIDENTE. -

La Corporación mantendrá la póliza de seguro de accidentes suscrita a favor del personal municipal para el caso de incapacidad permanente total, absoluta y de muerte derivada de accidente laboral con la siguiente cobertura:

- En caso de muerte 150.000 euros

- En caso de incapacidad permanente absoluta: 60.000 euros
- En caso de incapacidad permanente total: 60.000 euros

Para ser beneficiario de las pólizas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán tener una antigüedad mínima de un año en el Ayuntamiento.

Será beneficiario el trabajador o sus herederos en caso de muerte.

CLAUSULA 18. JUBILACIONES. -

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

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

CLAUSULA 19. ANTICIPOS PERSONALES REINTEGRABLES.

Los empleados públicos podrán pedir anticipos según lo establecido en el **Real Decreto Ley 2608, de 16 de diciembre de 1929, sobre anticipos a los funcionarios públicos.**

Las nuevas condiciones serán de aplicación con relación a las solicitudes de anticipos personales reintegrables presentadas con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

SECCIÓN CUARTA

CLAUSULA 20. DERECHOS SINDICALES Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

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

La representación legal previa solicitud tendrá de acceso a cualquier documento relacionado con el personal de este ayuntamiento que regulen o afecten las relaciones laborales de estos. Respecto a la negociación colectiva, el ayuntamiento está obligado a negociar con la representación legal todas las materias que afecten al personal siendo necesario que en estas negociaciones haya un acuerdo.

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

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

CLAUSULA 21. ASAMBLEAS. -

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

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

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

SECCIÓN QUINTA

ASUNTOS DIVERSOS

CLAUSULA 22. INCOMPATIBILIDADES. -

El régimen de incompatibilidades se regulará por lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y normativa de desarrollo, así como por la normativa legal vigente en cada momento, comprometiéndose la Corporación al estricto cumplimiento de las mismas como medida de fomento de empleo.

CLAUSULA 23. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL. -

La formación y promoción del personal se efectuarán de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015 y demás normas de general aplicación.

La asistencia a cursos u otras modalidades de formación tendrá la consideración de trabajo efectivo y computable como jornada laboral, estableciéndose un límite máximo de 60 horas, salvo autorización de la Alcaldía-Presidencia, previo visto bueno del concejal del área, y siempre que tenga relación con las funciones del puesto de trabajo.

Los empleados municipales tendrán derecho a las siguientes dietas:

- Desplazamiento según Real Decreto 462/2002.
- En caso de pernoctación, dieta máxima prevista según el Real Decreto 462/2002.

CLAUSULA 24. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

A) **INDEMNIZACIONES POR USO DE VEHÍCULOS PARTICULARES.**-La indemnización a percibir por el personal como gasto de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicio, previamente ordenada por escrito por el Alcalde o Concejal delegado, se devengará conforme a lo que sigue, y en todo caso, de acuerdo con las cuantías previstas en la legislación del Estado (Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, modificado por Orden EHA/3770/2005, de 1 de diciembre, por la que se revisa el importe de la indemnización por uso de vehículo particular o normativa que, en cada momento, resulte de aplicación).

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

B) **INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.** - Se aplicará lo establecido en la Legislación vigente.

CLAUSULA 25. ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES. -

En el supuesto de asistencia a órganos judiciales por razones del Servicio será de aplicación el régimen que se relaciona. En todo caso, deberán aportarse justificantes de la asistencia y hora de finalización de la comparecencia.

1.-ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES EN SANTANDER:

1.1.-**Dentro de jornada:** Se percibirá, en concepto de indemnización, la cantidad correspondiente a desplazamiento según lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento de Colindres para cada año, y conforme al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normativa vigente en cada momento.

1.2.-**Fuera de jornada:** Se percibirá la cantidad correspondiente a desplazamiento según lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento de Colindres para cada año, y la dieta correspondiente conforme al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normativa vigente en cada momento.

Para ello se deberán justificar el tiempo de permanencia en el órgano judicial, mediante certificado expedido por el secretario del mismo.

En caso de asistencia a órgano judicial en Santander se compensará por una jornada.

2.-ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES EN COLINDRES Y LAREDO:

2.1.-**Dentro de jornada:** No se percibirá cantidad alguna.

2.2.-**Fuera de jornada:** Se percibirá la cantidad correspondiente a desplazamiento según lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento de Colindres para cada año y conforme al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normativa vigente en cada momento. En caso de asistencia a órgano judicial en Laredo se compensará por media jornada.

Para ello se deberá justificar el tiempo de permanencia en el órgano judicial, mediante certificado expedido por el secretario del mismo.

En todos los casos, estas cantidades nunca se abonarán si la asistencia al órgano judicial hubiera sido precedida por un cambio en el servicio con otro compañero.

CLAUSULA 26. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD. -

De acuerdo con el artículo 53 del Real Decreto Legislativo 5/2015, los empleados públicos guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

CLÁUSULA 27.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El personal laboral estará sometido al mismo régimen disciplinario (faltas, sanciones y procedimiento disciplinario) que el establecido para el personal funcionario.

CLÁUSULA 28.- SUBROGACIÓN PERSONAL LABORAL

Para el personal referido a los apartados siguientes le será de aplicación las previsiones sobre sucesión de empresas contenidas en la normativa laboral:

- c) A los trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las Administraciones Públicas previstas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, cuando los contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, incluido el rescate, o si se adopta el secuestro o intervención del servicio conforme a la legislación de contratos del sector público que resultase aplicable a los mismos.
- d) Al personal laboral que preste servicios en sociedades mercantiles públicas, fundaciones del sector público, consorcios, en personas jurídicas societarias o fundacionales que vayan a integrarse en una Administración Pública.

Como indica la ley, este personal pasará a integrarse en la administración como personal adscrito al servicio, sin ser empleado municipal. Se les aplicará las condiciones del presente

convenio en todo aquello que sea compatible y respetando cualquier mejora previa que tuviera,

CLÁUSULA 29.- PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN Y/O ESTABILIZACIÓN

Para cualquier proceso de consolidación y/o estabilización que afecte al personal de este ayuntamiento será necesario el acuerdo con la representación de los trabajadores sobre los términos que lo regulen y las plazas afectadas.

CLÁUSULA 30.- ACUERDOS VINCULANTES

Cualquier acuerdo que vincule a la Administración y los Sindicatos, que mejore las condiciones actuales descritas en este Acuerdo sobre jornada, retribuciones económicas, ayudas, etc., serán de aplicación automática en este Ayuntamiento.

CLÁUSULA 31.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El Ayuntamiento deberá incluir en su relación de puestos de trabajo con la correspondiente valoración, aquellos puestos ocupados de manera permanente y en especial:

4. Cuando no existe valoración alguna del puesto en cuestión.
5. Cuando se crea un nuevo puesto de trabajo en una organización en la que otros puestos ya están valorados.
6. Cuando algún puesto, aun estando valorado, sufre variaciones significativas en sus características que pudieran modificar el resultado de su valoración.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Como Anexo I figura la tabla de conceptos retributivos elaborada conforme al R.D. 861/86.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: La Corporación se compromete a constituir Bolsa de Empleo en determinados puestos de trabajo, en los que se considere oportuno y necesario su constitución, dadas las características de los puestos de trabajo a cubrir, todo de ello de conformidad con lo que establezca la LPGE en cuenta a la tasa de reposición de efectivos y selección de nuevo personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: El Ayuntamiento de Colindres promoverá anualmente la negociación de una Oferta de Empleo Público con los puestos y plazas vacantes derivadas de la valoración de Puestos de Trabajo y Plantilla de Personal Municipal, todo de ello de conformidad con lo que establezca la LPGE en cuenta a la tasa de reposición de efectivos y selección de nuevo personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: Respecto del personal laboral temporal, para acogerse a los beneficios establecidos respecto a las ayudas sociales, se requerirá haber figurado como empleado público en la Plantilla de Personal del Ayuntamiento de Colindres durante un periodo mínimo de dos años consecutivos

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA: Se adoptarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral cumpliendo el Plan de Igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad entre mujeres y hombres.

En todo caso, se establecerán acciones positivas en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación para las personas de sexo menos representado.

La representación sindical tendrá derecho a recibir información relativa a la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre los que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres, medidas de igualdad adoptadas, planes de igualdad y aplicación de los mismos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. -El texto íntegro del presente Acuerdo, una vez suscrito por las partes, será publicado en el Boletín Oficial de Cantabria.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados la totalidad de Pactos, Convenios y Acuerdos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de igual o inferior rango puedan oponerse, por ser incompatibles o limitar los acuerdos aquí adoptados.

Lo mandó y firmó al Sr. Alcalde -Presidente, ante mí el Secretario General, en cumplimiento del mandato adoptado del Pleno de la Corporación en sesión extraordinaria celebrada en fecha *****, en Colindres, a ***** de 2018.

EL SEÑOR ALCALDE

EL SECRETARIO GENERAL

ANEXO I

TABLA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL PERSONAL MUNICIPAL

Al personal laboral fijo será de aplicación la siguiente regulación:

- De acuerdo con la cláusula 5 del presente convenio colectivo, relativa a retribuciones, el concepto suelo y trienios será el establecido para cada año por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y de acuerdo con la normativa reguladora vigente en cada momento.
- La relación de puestos de trabajo asigna a cada puesto, un complemento de destino y un complemento específico. Respecto a estos conceptos, el complemento de destino se abonará por el importe y reglas que establezca para cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado; y el complemento específico se abonará por el importe anual que refleje la Relación de Puestos de Trabajo, y según las reglas que establezca para cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Respecto del personal laboral temporal será de aplicación la siguiente regulación:

- Será de aplicación las retribuciones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo en caso de existir el puesto a cubrir.
- En caso de que en la Relación de Puestos de Trabajo no exista el puesto a cubrir, el salario a abonar es igual al salario de la categoría similar del Ayuntamiento.
- En ambos casos deberá darse cumplimiento a lo establecido anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado respecto a los límites respecto del incremento de la masa salarial. En caso de que la contratación de tal personal superase tales límites deberán aplicarse las retribuciones que sean de aplicación, pero respetando tal limitación, ajustándose en su caso (supuestos de contratos subvencionados) al importe concedido para la contratación de tal personal.

ANEXO II

PRENDAS DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES

Se proveerá a los empleados municipales de los Servicios Municipales que se relacionan a continuación de las siguientes prendas de trabajo:

PERSONAL DE LA BRIGADA DE OBRAS Y AGUAS

Ropa de trabajo:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos chaquetillas y dos pantalones de color azul (con bandas reflectantes) al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Una camiseta y un calzón térmico cada año.
- Tres polos de color azul al año.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.
- Un traje de aguas según deterioro.

Calzado:

- Un par de botas de seguridad (de gore-tex, o similar) en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua de seguridad en función de su deterioro.

Equipos de protección individual (EPI'S):

- Kit personal: Compuesto de un par de guantes, unas gafas de seguridad, protección auditiva (cascos), una mascarilla, un chaleco reflectante, todo el material se restituirá en función de su deterioro.

PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA

Ropa de trabajo:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos batas y dos pantalones de color blanco al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Una camiseta y un calzón térmico cada año.
- Tres polos de color blanco al año.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.

Calzado:

- Un par de zapatos con suela antideslizante.

AGENTE NOTIFICADOR

Ropa de trabajo:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos chaquetillas y dos pantalones de color azul (con bandas reflectantes) al año.
- Una camisa azul manga larga al año.

- Una camisa azul manga corta al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro

Calzado:

- Un par de zapatos con suela antideslizante.

CONSERJES

Ropa de trabajo:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos chaquetillas y dos pantalones de color azul (con bandas reflectantes) al año.
- Una camisa azul manga larga al año.
- Una camisa azul manga corta al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.

Calzado:

- Un par de zapatos con suela antideslizante.

DEPARTAMENTO NTIC'S:

Equipos de protección individual (EPI'S):

- Protección ocular adaptada a las pantallas de visualización de datos.

DISPOSICIONES COMUNES A TODAS LAS PRENDAS DE TRABAJO

- 1.-En las prendas cuya periodicidad de entrega se indique "en función de su deterioro", al objeto de determinar previamente las necesidades de cada Servicio, por el responsable del Servicio, en el mes de enero de cada año, deberá remitirse informe al concejal del Área indicando las prendas que han de reponerse y trabajadores afectados.
- 2.-Todas las prendas suministradas por el Ayuntamiento de Colindres deberán llevar xerografiados el escudo del Ayuntamiento, así como el servicio al que pertenecen.
- 3.-Todo el personal del Ayuntamiento al que se le haya suministrado prenda de trabajo está obligado a su uso durante la jornada laboral establecida.
- 4.-A los empleados públicos se le proporcionará una dotación básica de la ropa de trabajo correspondiente al puesto de trabajo desempeño a criterio del Servicio tomándose en consideración las condiciones de prestación del servicio.

ANEXO III

CÁLCULO Y DETALLE DEL PRECIO DE LA HORA EXTRAORDINARIA.

La cuantificación de los precios de las horas, correspondientes a los servicios especiales o extraordinarios realizados durante el período de vigencia del presente acuerdo, por funcionarios, se calculará según se detalla, donde el sueldo bruto anual se corresponde con la suma de los conceptos sueldo, complemento de destino y complemento específico:

Hora Extraordinaria NORMAL (HN):

El importe será el resultado de multiplicar por 1,5 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre la jornada anual.

(Sueldo Bruto Anual x 1,5) / Jornada anual

En tiempo de compensación, 1.5

Hora Extraordinaria FESTIVA O NOCTURNA (FoN):

El importe será el resultado de multiplicar por 2,00 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre la jornada anual.

(Sueldo Bruto Anual x 2,0)/Jornada anual

En tiempo de compensación, 2

Hora Extraordinaria FESTIVA Y NOCTURNA (FyN):

El importe será el resultado de multiplicar por 2,25 el precio de hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre la jornada anual.

(Sueldo Bruto Anual x 2,25)/Jornada anual

En tiempo de compensación, 2.25

A efectos de los cálculos anteriores, se computarán festivas, las horas realizadas entre las 0 horas del sábado y las 24 horas del Domingo, salvo para el personal que preste servicios de forma habitual en esos días, en cuyo caso, se abonarán si las realizaran fuera de su jornada habitual.

Para el cálculo de la hora extraordinaria la jornada anual será la establecida en el calendario

laboral de cada año.

Así mismo, contemplar la posibilidad de poder disfrutar las horas extraordinarias como tiempo libre, siempre y caso no se perjudique el servicio en la proporción siguiente: El derecho a la compensación deberá solicitarse con antelación suficiente (mínimo diez días antes), debiendo contar con el visto bueno del responsable del servicio y el concejal correspondiente. El derecho a descanso deberá realizarse para jornadas completas.

- **Hora Extraordinaria NORMAL (HN):**
 - o En tiempo de compensación, 1.5
- **Hora Extraordinaria FESTIVA O NOCTURNA (FoN):**
 - o En tiempo de compensación, 2
- **Hora Extraordinaria FESTIVA Y NOCTURNA (FyN):**
 - o En tiempo de compensación, 2.25

ANEXO IV

Flexibilidad horaria viene regulado en el artículo 8 de la resolución de 28 de diciembre de 2012 (BOE de 29 de diciembre de 2012), estando sujeta a las siguientes condiciones:

Flexibilidad de 1 hora diaria:

- Con personas mayores a su cargo
- Hijos menores de 12 años
- Con personas con discapacidad a su cargo
- Tenga como cargo directo familiar con enfermedad muy grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Flexibilidad horaria de dos horas:

- Que tengan a su cargo a personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad a efectos de conciliar los horarios de centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales o centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Modificación del horario fijo:

- Excepcionalmente, el alcalde-Presidente, podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Por el Ayuntamiento de Colindres El Alcalde-Presidente, D. Javier Incera Goyenechea.	
El Concejal de Personal	
D. Alberto Echevarría Ortiz	
Por la Representación Sindical	
Dña. Mercedes Pinedo Ruiz.	
Dña. Alicia Silván Grimaldos	
D. Eloy Dehesa Fontecilla	

9.- Aprobación del acuerdo regulador del personal funcionario del Ayuntamiento de Colindres (01/10/2018 al 30/09/2021)

VOTACIÓN Y RESULTADO DE LA URGENCIA:

Votos a favor: 12, PSOE (7), PP (3) y PRC (2)

Votos en contra: 0.

Abstenciones: 0

Teniendo en cuenta la votación anterior, por unanimidad de los miembros presentes, que representan la mayoría absoluta del número legal de miembros del Pleno, se acuerda la inclusión en el orden del día de la proposición anterior, entrando en su debate y votación.

Por la Secretaria se da lectura a la proposición de Alcaldía del siguiente tenor literal:

“Parte expositiva.

Con fecha de 27 de julio de 2018, se inicia proceso negociador con la representación sindical de funcionarios constituyéndose la Mesa de Negociación. Constan en el expediente actas de negociación, así como borrador de propuesta de acuerdo regulador firmado por todas las partes.

Consta informe de Secretaría de fecha 13 de noviembre de 2018.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, esta Alcaldía propone al Pleno la adopción del presente acuerdo:

Primero.- Aprobar el Acuerdo regulador del personal funcionario del Ayuntamiento de Colindres para el período 01/10/2018 a 30/09/2021, que se transcribe en el anexo al presente acuerdo y previa negociación colectiva.

Segundo.- Remitir el acuerdo regulador y el resto de documentación exigida por la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Cantabria a través de la plataforma telemática correspondiente, a los efectos de registro y publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Tercero.- El acuerdo regulador del personal funcionario del Ayuntamiento de Colindres entrará en vigor una vez publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, pero se acuerda su eficacia retroactiva a 01/10/2018, salvo en cuanto a los actos desfavorables o de gravamen.

Cuarto.- Una vez aprobado deberá darse cuenta del texto del acuerdo a la funcionaria responsable de la materia de personal así como a la Intervención municipal a los efectos oportunos.

Quinto.- Facultar al Alcalde-Presidente para la realización de los trámites necesarios para la ejecución del presente acuerdo.”

ANEXO

PROPUESTA ACUERDO FUNCIONARIOS
AYUNTAMIENTO DE COLINDRES
2018 - 2021

Contenido

CLAUSULA 1. PARTES NEGOCIADORAS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. -.....	4
CLAUSULA 2. ÁMBITO TEMPORAL. -.....	4
CLAUSULA 3. INDIVISIBILIDAD DEL ACUERDO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. -.....	4
CLAUSULA 4. COMISIÓN PARITARIA.....	5
CLAUSULA 5. RETRIBUCIONES. -.....	5
CLAUSULA 6. JORNADA DE TRABAJO. -.....	6
CLAUSULA 7. TRABAJOS ESPECIALES O EXTRAORDINARIOS. -.....	7
CLAUSULA 8. VACACIONES. -.....	9
CLAUSULA 9. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS. -.....	11
CLAUSULA 10. INCAPACIDAD TEMPORAL.-.....	21
CLAUSULA 11. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -.....	22
CLAUSULA 12. VESTUARIO. -.....	22
CLAUSULA 13. ASISTENCIA JURÍDICA. -.....	22
CLAUSULA 14. ASPECTOS SOCIALES.....	23

CLAUSULA 15. AYUDAS SOCIALES. -.....	23
CLAUSULA 16. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -.....	26
CLAUSULA 17. SEGURO DE ACCIDENTE. -.....	27
CLAUSULA 18. ANTICIPOS PERSONALES REINTEGRABLES.....	27
CLAUSULA 19. DERECHOS SINDICALES Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	27
CLAUSULA 20. ASAMBLEAS. -.....	28
CLAUSULA 21. INCOMPATIBILIDADES. -.....	28
CLAUSULA 22. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL. -.....	28
CLAUSULA 23. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.....	29
CLAUSULA 24. ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES. -.....	29
CLAUSULA 25. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD. -.....	30
CLÁUSULA 26.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	30
CLÁUSULA 27.- PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN Y/O ESTABILIZACIÓN.....	31
CLÁUSULA 28.- ACUERDOS VINCULANTES.....	31
CLÁUSULA 29.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	31
DISPOSICIONES ADICIONALES:.....	31
DISPOSICIÓN DEROGATORIA.....	32
ANEXOS	33

SECCIÓN PRIMERA

CLAUSULA 1. PARTES NEGOCIADORAS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. -

Las partes negociadoras del presente acuerdo regulador son por un lado el Ayuntamiento de Colindres, representado por el Sr. Alcalde y el Concejale 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 funcionario Ayuntamiento de Colindres (en adelante el personal), en virtud del artículo 35 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El presente acuerdo será de aplicación exclusivamente al personal funcionario de carrera e interino que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Colindres.

CLAUSULA 2. ÁMBITO TEMPORAL. -

El presente Acuerdo, con carácter general, surtirá efectos desde el 1-10-2018 a 30-09-2021, debiendo, en todo caso, adaptarse a la normativa vigente en cada momento, y salvo denuncia previa por alguna de las partes. Podrá ser objeto de prórroga en cuanto a su contenido normativo, siempre que no medie denuncia previa y, en todo aquello que se adapte a la normativa vigente aplicable en cada momento.

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

CLAUSULA 3. INDIVISIBILIDAD DEL ACUERDO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. -

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

La entrada en vigor de este Acuerdo implica la sustitución de las condiciones laborales de prestación de servicio vigentes hasta la fecha de efectos del mismo, por las que se establecen en él, considerando que las modificaciones que en él se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto, como más beneficiosas para el personal funcionario del Ayuntamiento de Colindres.

CLAUSULA 4. COMISIÓN PARITARIA.

Se formará una Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del presente acuerdo regulador, de la que formarán parte las organizaciones sindicales legitimadas de los trabajadores elegidos en las correspondientes elecciones sindicales, el Sr. alcalde, en su calidad de Jefe de Personal, el Concejale de Personal, y en calidad de secretario, el funcionario/a que ostente la Secretaría municipal.

Corresponde a la anterior Comisión Paritaria entender de aquellas cuestiones en la legislación aplicable en cada momento y de la interpretación y vigilancia en la aplicación del presente acuerdo regulador, así como el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de la misma, que, en todo caso, deberá reunirse una vez al año, entre los meses de octubre a diciembre, a efectos de seguimiento y vigilancia de la aplicación del presente convenio, y todas aquellas veces donde se solicite por alguna de las partes negociadoras. Le corresponde

también el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos legalmente.

De mutuo acuerdo, podrá nombrarse un mediador o mediadores, cuando no resulte posible llegar a un acuerdo en la negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los acuerdos o pactos, según establece el artículo 45 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

CLAUSULA 5. RETRIBUCIONES. -

5.1.- Retribuciones del personal

Durante el periodo de vigencia del Acuerdo las retribuciones del personal municipal funcionario serán las establecidas en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado, y experimentarán el incremento que, para cada anualidad, se prevea, en su caso, respecto de los gastos de personal en aquéllas. La nómina del mes de diciembre se abonará el día 22 de diciembre, y el resto de las nóminas mensuales entre el 26 y el 30 de cada mes.

5.2.- Trienios.

El personal funcionario tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad, computándose por trienios, y abonándose según lo establecido en la LGPE.

Será de aplicación al personal funcionario municipal la regulación contenida en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública.

5.3.- Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias del personal funcionario estará formada por los conceptos establecidos en el art. 22 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, respetando en todo caso lo que pueda establecerse respecto de los gastos de personal en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado en cuanto a los conceptos que la conforman y cuantías económicas. La paga extraordinaria del mes de junio se abonará con la nómina de ese mes, y la paga extraordinaria del mes de diciembre se abonará el día 22 de diciembre.

5.4.-Funciones de superior categoría

Cuando un trabajador sea designado para realizar funciones o tareas propias de otro puesto de igual o superior categoría, que tenga reconocidas unas retribuciones superiores a las del puesto de origen, percibirá la diferencia de dichas retribuciones en relación con el complemento específico desde el primer día de su desempeño.

A tales efectos, el trabajador deberá ser designado mediante orden escrita, para el desempeño del puesto que sustituya o vaya a desempeñar temporalmente.

SECCIÓN SEGUNDA

CLAUSULA 6. JORNADA DE TRABAJO. -

6.1.- Jornada y horarios generales.

1.- Jornada de trabajo.

De acuerdo con la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado, la jornada ordinaria de trabajo común a todas las Administraciones Públicas se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan. Teniendo en cuenta que cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá establecer en sus calendarios laborales bien otras jornadas ordinarias de trabajo, bien un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial.

Respecto de los horarios de trabajo, éstos serán los que resulten de los calendarios de trabajo aplicables a cada Servicio, que deberán ser aprobados anualmente antes del 28 de febrero, previo acuerdo con la representación sindical.

Los empleados disfrutarán de una pausa en la jornada de trabajo, por un período de treinta minutos, computable como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios. El personal que tenga jornada de mañana y tarde, disfrutarán de una pausa para comer en la jornada de trabajo por un período no inferior a una hora.

2.-Jornadas y Horarios Especiales:

Se entienden como jornadas y horarios especiales, todos aquellos realizados en jornada partida, en régimen de turnos, relevos, sábados, domingos, festivos, etc., las cuales serán retribuidas conforme a lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo, respecto de los distintos puestos de trabajo conforme a criterios de uniformidad e igualdad. Según marca la ley regla general, en caso de no quebrantar el servicio, es de disfrutar los servicios extraordinarios como tiempo libre.

3.-Cambios de Turno empleados públicos (Policía Local):

En casos de bajas laborales y/o permisos retribuidos, dentro de la Policía Local se podrán realizar cambios de turno.

Dichos cambios serán compensados de una forma económica, en concepto de productividad, estipulándose la cantidad de 10 euros por cada cambio de turno realizado. En todo caso requerirá el visto bueno del concejal del área a propuesta del jefe de la Policía Local.

No se podrán realizar en la Policía Local turnos de un solo Agente patrullando, debiéndose en su caso, anular el servicio y trasladar al Agente a otro turno, con la consiguiente compensación económica. En el caso del Agente Administrativo podrá trabajar un solo agente.

4.- Jornada continúa

En el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o familiares discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua para aquellos trabajadores que lo soliciten y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

CLAUSULA 7. TRABAJOS ESPECIALES O EXTRAORDINARIOS. -

7.1.- Servicios extraordinarios.

Todo el personal que realice servicios extraordinarios será retribuido conforme al baremo establecido en el Anexo III, en el que consta la cuantificación de las retribuciones extraordinarias por servicios especiales o extraordinarios realizados por los funcionarios. Según marca la ley regla general, en caso de no quebrantar el servicio, es de disfrutar los servicios extraordinarios como tiempo libre.

Todo lo anterior, previo cumplimiento de los trámites reglamentarios, y especialmente lo dispuesto en el RDL 5/2015, R.D.861/86 y demás normas de general aplicación, sobre abono de gratificaciones por servicios extraordinarios.

7.2.- Días festivos, retribuidos y no recuperables

Se reconocen como días festivos, retribuidos y no recuperables, los señalados en las diferentes normas que se aprueben con carácter nacional y regional para los diferentes años a que extiende su vigencia el presente Acuerdo Corporación-funcionarios, así como las que con carácter de retribuido y no recuperables se aprueben para cada año por el Pleno de la Corporación con carácter de fiestas locales para el Ayuntamiento de Colindres.

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

- Día 22 de mayo (Festividad de Santa Rita)
- Día 24 de diciembre (Nochebuena)
- Día 31 de diciembre (Nochevieja)

Todos aquellos sábados que caigan en día festivo ya sea Nacional, Regional o Local siendo estos recuperables en tiempo libre.

Para la Policía Municipal, en lugar del 22 de mayo, se establece como festivo el 29 de septiembre (San Miguel).

Los días festivos que figuran en este apartado (otras), podrán declararse laborables en función de los ajustes que se pacten en los calendarios laborables de trabajo para cada año concreto.

Anualmente, con ocasión de la aprobación de los calendarios laborales, podrá acordarse el disfrute de la festividad de Santa Rita como día de libre disposición.

CLAUSULA 8. VACACIONES. -

En materia de disfrute del permiso por vacaciones se estará a lo dispuesto por la normativa y pactos autonómicos que, en cada momento, resultarán de aplicación para el ámbito de la función pública de Cantabria, así como al Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

Salvo ulterior modificación, deberá estarse a lo dispuesto en la Ley de Cantabria 4/1993, de 30 de Diciembre, de medidas administrativas y Fiscales, el Acuerdo para la modernización de los Servicios Públicos y Mejora de las condiciones de trabajo en la Administración Autonómica de Cantabria de fecha 15-12-2005 y por el Decreto de Cantabria 10/1987, de 13 de febrero, Regulación de vacaciones, permisos y licencias de los funcionarios de la Comunidad Autónoma, sin perjuicio de la aplicación de la normativa estatal que, en su caso, resultará de aplicación en el marco de la función pública.

En este sentido:

- E) Todos los funcionarios tendrán derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios prestados. Podrá denegarse el período vacacional solicitado por necesidad del servicio debidamente motivada.

A los efectos previstos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin

perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. En las jornadas especiales no se considerarán días hábiles los días de descanso. Por el contrario, sí serán días hábiles en las jornadas especiales los sábados, domingos y festivos que se realicen como servicio ordinario.

- F) Las vacaciones habrán de disfrutarse preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siendo, en todo caso, obligatorio su disfrute dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente cuando por causas debidamente justificadas imputables a las necesidades del Servicio, no hubiera podido disfrutar dentro del año natural.

La denegación de las vacaciones en los períodos de previsión de la solicitud del empleado público habrá de ser realizada de forma motivada y dentro de este mismo período de previsión de vacaciones (antes del 15 de marzo).

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en este apartado, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

- O) Con la finalidad de conciliar la vida laboral y familiar del empleado público del Ayuntamiento de Colindres, se procurará facilitar que el disfrute de las vacaciones de aquellos que tengan hijos en edad escolar sea coincidente con el período de vacaciones escolares de los mismos. Con esta misma finalidad se procurará facilitar la coincidencia en el disfrute de las vacaciones cuando ambos cónyuges o parejas de hecho presten servicio para el Ayuntamiento de Colindres.

- P) Los criterios de fijación de la concesión de vacaciones se harán de forma rotativa

- Q) Al objeto de garantizar el funcionamiento y organización de los servicios, las unidades administrativas confeccionarán, con anterioridad al 31 de marzo de cada año, un calendario en el que se recogerán los periodos de vacaciones solicitados por el personal que preste servicio en la unidad.

Los calendarios de vacaciones deberán ser expuestos en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y Tablones de los departamentos, para conocimiento de todo el personal.

- R) A las vacaciones podrán acumularse la licencia de matrimonio, los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (en estos últimos casos aun habiendo expirado el año natural que tal período corresponda) siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

- S) La enfermedad, debidamente acreditada, sobrevenida inmediatamente antes de comenzar la vacación anual establecida en el calendario, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute, teniéndose siempre en cuenta las necesidades del servicio.

- T) Cuando el periodo de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior. No obstante, lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior.

Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal con autorización previa, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

- U) Los empleados públicos, asimismo, y tras completar los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: 23 días hábiles.
- Veinte años de servicio: 24 días hábiles.

- c. Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles
- d. Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio, y estará sujeto a la misma regulación que las vacaciones anuales.

CLAUSULA 9. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS. -

El personal tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias, que en todo caso, estarán sujetos a los cambios normativos que los regulen en cada momento, pudiendo dejar de tener derecho a alguno de ellos o tener derecho a otros distintos, así como sus modificaciones.

En el momento actual serían los siguientes, sin perjuicio de lo anteriormente indicado:

9.1.- Permisos de los empleados públicos.

- cc) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y/u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días hábiles. Los días se podrán disfrutar dentro del período de convalecencia del paciente y hasta que se produzca el alta médica, de manera consecutiva o alterna.
- dd) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y/u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles. Los días se podrán disfrutar dentro del período de convalecencia del paciente y hasta que se produzca el alta médica, de manera consecutiva o alterna.
- ee) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- ff) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que legal o reglamentariamente se determine, entregándose en todo caso al concejal del Área el permiso correspondiente.
- gg) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de celebración con un máximo de diez días al año.
- hh) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y/o progenitor, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- ii) Para el sometimiento a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- jj) 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 jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas en tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- kk) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal 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.
- ll) Por razones de guarda legal, cuando el personal 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. Esta reducción de jornada podrá distribuirse a propuesta del personal y con autorización previa, de manera diaria, semanal o mensual pudiendo ser objeto de acumulación.
Tendrá el mismo derecho el personal 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.
- mm) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Este permiso podrá ser objeto de acumulación en jornadas completas que correspondan.

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.

- nn) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la vida familiar y laboral. Dentro de este apartado están incluidos los siguientes:
- Por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones convocadas por el centro educativo al que asistan sus hijos menores de edad, siempre que coincidan con el horario laboral.
 - Por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores de edad a revisiones médicas o a familiares dependientes a su cargo.
 - El personal que tenga hijos o familiares con discapacidad a su cargo, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
- oo) Por asuntos particulares seis días al año. Asimismo, el personal tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- Tales días no se podrán acumular a los períodos de vacaciones anuales, pudiendo disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente. Deberán solicitarse con una antelación de dos días hábiles.
- Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.
- pp) Por matrimonio, quince días. En caso de disfrute del permiso por alguna de las causas indicadas no podrá disfrutarse posteriormente el mismo permiso para la otra, y con la misma persona.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas.

a) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir 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, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

En los casos de parto prematuro y en 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.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: 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, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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 del 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 guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de cinco semanas, a disfrutar por el padre o el progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo 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 de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará en cualquier momento y mientras dure el periodo de suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior. El trabajador deberá comunicar el disfrute de este permiso con una antelación mínima de quince días.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados: a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante el período de duración del permiso (tendrán derecho a percibir la totalidad de sus retribuciones en caso de que la base de cotización a percibir sea inferior a las retribuciones que le correspondan) y, en su caso, durante el período posterior al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en

términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Se podrán acumular los permisos de nacimiento, adopción o acogimiento, aun habiendo expirado el año natural que a tal periodo corresponda.

d) 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.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 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, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. La posibilidad de que la reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas, se regirá por la normativa aplicable en su caso.

h) Permiso para víctimas de terrorismo: Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

9.2.- Excedencias

c) **Excedencia voluntaria por interés particular**: Cualquier trabajador/a, con al menos una antigüedad en el ayuntamiento de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria durante un periodo mínimo de un mes,

siendo su duración de carácter indefinido. Este derecho podrá ser ejercitado nuevamente sin que sea necesario tiempo mínimo desde el final de la anterior excedencia. Se concederá según las necesidades del servicio.

Para poder ejercer el derecho a esta excedencia será necesario solicitarlo con una antelación mínima de quince días, sin que sea necesario incluir en dicha solicitud motivo ni duración. De la misma manera, quién solicite incorporarse al puesto tras la finalización de la excedencia deberá hacerlo con una antelación de quince días.

Durante la excedencia, el trabajador/a no tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. No obstante, disfrutará de un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Durante este periodo no se devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

- f) Excedencia voluntaria por cuidado de hijos, cónyuge/pareja de hecho, ascendientes, descendientes y familiares: Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a cinco años, para atender el cuidado de cada hijo, cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Se tendrá igualmente derecho para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho o 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando dos o más trabajadores al servicio de esta Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones de servicio.

Durante el tiempo de permanencia en esta situación la persona trabajadora tendrá derecho a reserva del puesto, además será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Durante la situación de excedencia se podrá asistir a cursos de formación profesional.

Transcurrido el tiempo máximo de excedencia o finalizada la situación que dio lugar a ella, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Esta excedencia no tiene duración mínima y se podrá disfrutar de manera fraccionada.

- g) Excedencia voluntaria por incompatibilidad: Quedarán en esta situación los/as trabajadores/as que como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público. Permanecerá en esta situación mientras se mantenga la relación de servicio que dio origen a la misma.

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Mientras dure la situación de incompatibilidad se tendrá derecho a reserva del puesto.

CLAUSULA 10. INCAPACIDAD TEMPORAL.-

10.1.- Mejora de la incapacidad temporal

De acuerdo con la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado y con el fin de la intromisión en la intimidad de las personas se establece que para todas las incapacidad temporales, ya sean derivadas de contingencias comunes o de contingencias profesionales, se establezca un complemento retributivo desde el primer día, que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social o de sus regímenes especiales de funcionarios públicos, civiles y militares, alcance hasta el cien por cien de sus retribuciones fijas previas al inicio de la incapacidad temporal.

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

CLAUSULA 11. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, regulado en la Ley 31/1995, sobre Prevención de Riesgos Laborales estará constituido, de conformidad a la legislación vigente.

La Corporación, facilitará a este Comité los medios necesarios que estén a su alcance para el

cumplimiento de su misión. Dicho Comité de Seguridad y Salud Laboral, será asesorado en el desempeño de sus cometidos, por el servicio de Prevención propio o ajeno.

CLAUSULA 12. VESTUARIO. -

La Corporación garantizará la entrega de uniformes, ropa y calzado en los términos que se recogen en el Anexo II.

CLAUSULA 13. ASISTENCIA JURÍDICA. -

La Corporación garantizará:

- g. La defensa jurídica y asistencia letrada al personal que la precise por razón del ejercicio legítimo de sus funciones o cargo público, ante cualquier orden jurisdiccional, en su condición de demandado o perjudicado, según lo que establezca la normativa aplicable en cada momento, salvo renuncia expresa del propio empleado a ser el Ayuntamiento el demandante.
- h. Hacerse cargo de las costas procesales e indemnizaciones por responsabilidad civil que procedan según la legislación vigente una vez exista Sentencia firme, pudiendo el Ayuntamiento de Colindres ejercer las acciones que le confiere la legislación vigente, en particular, la acción de regreso, previa la instrucción del procedimiento a que se refiere el art. 36 de la Ley 40/2015, de 01 de octubre (o norma que sustituya tal regulación).

En el supuesto de que el empleado público opte por la designación de letrado y procurador externo no perteneciente a los servicios jurídicos municipales, el importe de los honorarios del letrado y procurador que abonará el Ayuntamiento no podrán exceder de la cuantía señalada por las normas del Colegio de Abogados y Procuradores sobre Honorarios Profesionales y siempre en función de las disponibilidades presupuestarias del Ayuntamiento. Sólo se tendrá derecho al abono de estas cantidades en caso de sentencia firme a favor del personal municipal. En caso contrario, el coste deberá ser abonado por el trabajador/funcionario, pudiendo ejercitarse la acción de regreso para la recuperación de los importes ya abonados. Se presentará solicitud junto a la minuta y la sentencia firme.

En ningún caso el Ayuntamiento abonará económicamente o facilitará la defensa jurídica al empleado municipal que interponga acciones judiciales frente al Ayuntamiento en cualquier orden jurisdiccional, ni tampoco si es el propio Ayuntamiento el que inicia cualquier acción judicial frente a un empleado municipal.

SECCIÓN TERCERA

CLAUSULA 14. ASPECTOS SOCIALES.

Durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo la cuantía a percibir por tal concepto experimentará el mismo aumento fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para esos años respecto de los gastos de personal. Cuando en años sucesivos se prorrogue hasta su nueva negociación el Acuerdo, con el plazo máximo de dos años, se incrementarán dichos acuerdos sociales en la misma cuantía que las retribuciones.

La representación sindical podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de personal que afecten a las Cláusulas establecidos en el presente Acuerdo.

CLAUSULA 15. AYUDAS SOCIALES. -

La Corporación creará un Fondo para Ayudas Sociales por importe de 8.000 € para el año 2018 a compartir por el personal laboral y personal funcionario del Ayuntamiento.

Serán beneficiario de las ayudas sociales únicamente el personal municipal con una antigüedad mínima de dos años en el ayuntamiento, e hijos que formen parte de su unidad familiar, debiendo aportar fotocopia del libro de familia junto con la solicitud. Se extiende este derecho a los descendientes menores de edad, con la excepción de las bolsas de estudios (cuyo derecho se extiende también a los descendientes mayores de edad hasta los 28 años), de las parejas de hecho inscritos ya sean o no hijos biológicos, incluidos los supuestos de parejas separadas o divorciadas.

Las ayudas sociales y sus importes, **con límite por miembro de unidad familiar**, serán las siguientes:

1.-Bolsa de estudios (límite por miembro de unidad familiar):

Estas ayudas no serán compatibles con las ayudas directas que para libros está estableciendo la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria.

GRUPO I: Guardería y Primer ciclo de educación infantil..... **150 €, para el año 2018.**

GRUPO II: Segundo Ciclo de Educación Infantil, Educación Primaria y 1º y 2º de Enseñanza Secundaria Obligatoria**100 € , para el año 2018.**

GRUPO III: 3º y 4º de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Módulos de formación Profesional de Grado Medio, Módulos de Formación Profesional de Grado Superior **150 €, para el año 2018.**

GRUPO IV: Estudios en Escuela Oficial de Idiomas y Conservatorios: **40% de las tasas vigentes, hasta un máximo de 150 euros.**

GRUPO V: Estudios de nivel universitario realizados en Universidades públicas (Títulos públicos homologados por el Ministerio con competencia en materia de educación) o privadas que respondan a un plan de estudios aprobado por el Ministerio con competencia en materia de educación o por el organismo correspondiente en las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en materia de educación y cuya terminación suponga la obtención de un título académico de este nivel, o título homologable con la titulación española si los estudios se efectúan en una Universidad pública de un país perteneciente a la Unión Europea, Estudios de Doctorado: el coste de la matrícula hasta **un máximo de 300 € para el año 2018.**

No tendrán derecho a ayuda social por este concepto en caso de estudios en centros privados.

c) Para el devengo de la Bolsa de Estudios, así como para el reintegro de los gastos de matrícula, deberá presentarse justificante que acredite la realización de los estudios, así como el abono, en firme, de las tasas de matrícula correspondientes.

d) El plazo anual de presentación de solicitudes, será el comprendido entre el 1 de septiembre y el 15 de diciembre (ambos inclusive) de cada año, resolviéndose inicialmente por la Mesa Paritaria, formada por representantes sindicales y el Concejal de Personal, concediendo un plazo de reclamaciones de cinco días naturales y aprobándose definitivamente por el órgano competente.

e) La Concejalía de Personal estará facultada para requerir cuanta documentación sea precisa para comprobar la veracidad de lo alegado por el peticionario.

f) El falseamiento de los datos por parte del peticionario implicará la pérdida de la Bolsa, con independencia de las responsabilidades en que pudiera incurrir.

2.- Otras ayudas sociales (límite por miembro de unidad familiar):

1. Gafas y Lentes

- **Gafas y lentes de contacto.** En el supuesto de adquisición de gafas prescritas facultativamente, la ayuda económica, consistirá en un máximo de 100 €/toda la unidad familiar, para el año 2018, incluida la montura, salvo que se trate de:
 - o **Lentes bifocales o dos gafas para cerca y lejos**, en cuyo caso se abonará hasta un máximo de 200 €, para el año 2018.
 - o **Lentes de Contacto**, se abonará el 100% del precio resultante, hasta un máximo de 100 €, para el año 2018.

Dichas subvenciones por cualquiera de los conceptos anteriores, sólo se podrán otorgar una vez cada dos años, salvo en el supuesto de que se justifique mediante informe médico especialista el cambio de graduación, en cuyo caso se podrá conceder una al año por miembro de la unidad familiar.

2.- La ayuda económica para **tratamiento y aparatos ortopédicos**, será del 100% de su importe, incluido zapatos para el tratamiento de pies planos, 50 €/unidad familiar, para el año 2018

3.- La ayuda económica para **sillas de ruedas** - compatibles con las ayudas públicas de servicios sociales - será de un 40% de la aportación del propietario/a hasta un máximo de 300 €, por miembro de unidad familiar. En todo caso, el importe recibido en total por todas las Administraciones no superará el coste de la silla.

4.- Prótesis Dentales. - Se reconoce al personal en activo del Ayuntamiento de Colindres cobertura de prestaciones ortoprotésicas dentales. En este sentido, las prestaciones ortoprotésicas dentales a subvencionar por el Ayuntamiento de Colindres son las siguientes:

- 1º.- Dentadura completa (Superior e inferior): 300 €/año/miembro unidad familiar.
- 2º.- Dentadura superior o inferior: 150 € /año/miembro unidad familiar.
- 3º.- Empaste, cada uno: 30€, con un límite por miembro de unidad familiar de 90 euros
- 4º.- Implante osteointegrado compatible con dentadura: 150 €/año/miembro de unidad familiar
- 5º.- Endodoncia: con un máximo de 50 €/año/miembro unidad familiar.
- 6º.- Ortodoncia hasta los 18 años, el 30% del presupuesto hasta un máximo de 300 €.

En relación a las cantidades subvencionadas conforme a los apartados anteriores señalar:

- Apartados: 1, 2 y 6, se establece un periodo de carencia de 5 años en cada uno de los supuestos (una vez cada cinco años).
- Apartados: 3, 4 y 5, se subvencionarán al máximo 3 piezas al año en total del conjunto de los tres supuestos/por miembro unidad familiar.

- Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica.
- Las prestaciones odontológicas prestadas por el Servicio Cántabro de Salud no darán lugar a las ayudas referencias en el cuadro anterior.

CLAUSULA 16. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -

Se realizarán los reconocimientos médicos que correspondan según lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/95.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá exigir, revisión médica obligatoria a aquellos trabajadores que ocupen puestos, respecto de los que, previo informe de los representantes de los trabajadores, se haya determinado que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

CLAUSULA 17. SEGURO DE ACCIDENTE. -

La Corporación mantendrá la póliza de seguro de accidentes suscrita a favor del personal municipal para el caso de incapacidad permanente total, absoluta y de muerte derivada de accidente laboral con la siguiente cobertura:

- En caso de muerte 150.000 euros
- En caso de incapacidad permanente absoluta: 60.000 euros
- En caso de incapacidad permanente total: 60.000 euros

Para ser beneficiario de las pólizas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán tener una antigüedad mínima de un año en el Ayuntamiento.

Será beneficiario el trabajador o sus herederos en caso de muerte.

CLAUSULA 18. ANTICIPOS PERSONALES REINTEGRABLES.

Los empleados públicos podrán pedir anticipos según lo establecido en el **Real Decreto Ley 2608, de 16 de diciembre de 1929, sobre anticipos a los funcionarios públicos.**

Las nuevas condiciones serán de aplicación con relación a las solicitudes de anticipos personales reintegrables presentadas con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo Corporación-funcionarios.

SECCIÓN CUARTA

CLAUSULA 19. DERECHOS SINDICALES Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

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

La representación legal previa solicitud tendrá de acceso a cualquier documento relacionado con el personal de este ayuntamiento que regulen o afecten las relaciones laborales de estos. Respecto a la negociación colectiva, el ayuntamiento está obligado a negociar con la representación legal todas las materias que afecten al personal siendo necesario que en estas negociaciones haya un acuerdo.

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

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

CLAUSULA 20. ASAMBLEAS. -

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

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

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

SECCIÓN QUINTA

ASUNTOS DIVERSOS

CLAUSULA 21. INCOMPATIBILIDADES. -

El régimen de incompatibilidades se regulará por lo dispuesto en la Ley 53 /1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y normativa de desarrollo, así como por la normativa legal vigente en cada momento,

comprometiéndose la Corporación al estricto cumplimiento de las mismas como medida de fomento de empleo.

CLAUSULA 22. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL. -

La formación y promoción del personal se efectuarán de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y demás normas de general aplicación.

La asistencia a cursos u otras modalidades de formación tendrá la consideración de trabajo efectivo y computable como jornada laboral, estableciéndose un límite máximo de 60 horas, salvo autorización de la Alcaldía-Presidencia, previo visto bueno del concejal del área, y siempre que tenga relación con las funciones del puesto de trabajo.

Los empleados municipales tendrán derecho a las siguientes dietas:

- Desplazamiento según Real Decreto 462/2002.
- En caso de pernoctación, dieta máxima prevista según el Real Decreto 462/2002.

CLAUSULA 23. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

A) INDEMNIZACIONES POR USO DE VEHÍCULOS PARTICULARES.-La indemnización a percibir por el personal como gasto de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicio, previamente ordenada por escrito por el Alcalde o Concejal delegado, se devengará conforme a lo que sigue, y en todo caso, de acuerdo con las cuantías previstas en la legislación del Estado (Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, modificado por Orden EHA/3770/2005, de 1 de diciembre, por la que se revisa el importe de la indemnización por uso de vehículo particular o normativa que, en cada momento, resulte de aplicación).

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

B) INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO. - Se aplicará lo establecido en la Legislación vigente.

CLAUSULA 24. ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES. -

En el supuesto de asistencia a órganos judiciales por razones del Servicio será de aplicación el régimen que se relaciona. En todo caso, deberán aportarse justificantes de la asistencia y hora de finalización de la comparecencia.

1.-ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES EN SANTANDER:

1.1.-**Dentro de jornada:** Se percibirá, en concepto de indemnización, la cantidad correspondiente a desplazamiento según lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento de Colindres para cada año, y conforme al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normativa vigente en cada momento.

1.2.-**Fuera de jornada:** Se percibirá la cantidad correspondiente a desplazamiento según lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento de Colindres para cada año, y la dieta correspondiente conforme al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normativa vigente en cada momento.

Para ello se deberán justificar el tiempo de permanencia en el órgano judicial, mediante certificado expedido por el secretario del mismo.

En caso de asistencia a órgano judicial en Santander se compensará con una jornada laboral.

2.-ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES EN COLINDRES Y LAREDO:

2.1.-**Dentro de jornada:** No se percibirá cantidad alguna.

2.2.-**Fuera de jornada:** Se percibirá la cantidad correspondiente a desplazamiento según lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento de Colindres para cada año y conforme al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normativa vigente en cada momento. En caso de asistencia a órgano judicial en Laredo se compensará con media jornada laboral.

Para ello se deberá justificar el tiempo de permanencia en el órgano judicial, mediante certificado expedido por el secretario del mismo.

En todos los casos, estas cantidades nunca se abonarán si la asistencia al órgano judicial hubiera sido precedida por un cambio en el servicio con otro compañero.

CLAUSULA 25. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD. -

De acuerdo con el artículo 53 del Real Decreto Legislativo 5/2015, los funcionarios públicos guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

CLÁUSULA 26.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El personal funcionario estará sometido al régimen disciplinario establecido en el Título VII del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

CLÁUSULA 27.- PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN Y/O ESTABILIZACIÓN

Para cualquier proceso de consolidación y/o estabilización que afecte al personal de este ayuntamiento será necesario el acuerdo con la representación de los trabajadores sobre los términos que lo regulen y las plazas afectadas.

CLÁUSULA 28.- ACUERDOS VINCULANTES

Cualquier acuerdo que vincule a la Administración y los Sindicatos, que mejore las condiciones actuales descritas en este Acuerdo sobre jornada, retribuciones económicas, ayudas, etc., serán de aplicación automática en este Ayuntamiento.

CLÁUSULA 29.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El Ayuntamiento deberá incluir en su relación de puestos de trabajo con la correspondiente valoración, aquellos puestos ocupados de manera permanente y en especial:

7. Cuando no existe valoración alguna del puesto en cuestión.
8. Cuando se crea un nuevo puesto de trabajo en una organización en la que otros puestos ya están valorados.
9. Cuando algún puesto, aun estando valorado, sufre variaciones significativas en sus características que pudieran modificar el resultado de su valoración.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Como Anexo I figura la tabla de conceptos retributivos elaborada conforme al R.D. 861/86.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: La Corporación se compromete a constituir Bolsa de Empleo en determinados puestos de trabajo, en los que se considere oportuno y necesario su constitución, dadas las características de los puestos de trabajo a cubrir, todo de ello de conformidad con lo que establezca la LPGE en cuenta a la tasa de reposición de efectivos y selección de nuevo personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: El Ayuntamiento de Colindres promoverá anualmente la negociación de una Oferta de Empleo Público con los puestos y plazas vacantes derivadas de la valoración de Puestos de Trabajo y Plantilla de Personal Municipal, todo de ello de conformidad con lo que establezca la LPGE en cuenta a la tasa de reposición de efectivos y selección de nuevo personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: Respecto de los funcionarios interinos, para acogerse a los beneficios establecidos respecto a las ayudas sociales, se requerirá haber figurado como empleado público en la Plantilla de Personal del Ayuntamiento de Colindres durante un periodo mínimo de dos años consecutivos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA: Se adoptarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral cumpliendo el Plan de Igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad entre mujeres y hombres.

En todo caso, se establecerán acciones positivas en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación para las personas de sexo menos representado.

La representación sindical tendrá derecho a recibir información relativa a la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre los que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres, medidas de igualdad adoptadas, planes de igualdad y aplicación de los mismos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. -El texto íntegro del presente Acuerdo, una vez suscrito por las partes, será publicado en el Boletín Oficial de Cantabria.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados la totalidad de Pactos, Convenios y Acuerdos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de igual o inferior rango puedan oponerse, por ser incompatibles o limitar los acuerdos aquí adoptados.

Lo mandó y firmó al Sr. Alcalde -Presidente, ante mí el Secretario General, en cumplimiento del mandato adoptado del Pleno de la Corporación en sesión extraordinaria celebrada en fecha *****, en Colindres , a ***** de 2018.

EL SEÑOR ALCALDE

EL SECRETARIO GENERAL

ANEXO I

TABLA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL PERSONAL MUNICIPAL

Los conceptos retributivos del personal funcionario municipal será el que para cada año se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y de acuerdo con la normativa reguladora vigente en cada momento.

ANEXO II

PRENDAS DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES

Se proveerá a los empleados municipales de los Servicios Municipales que se relacionan a continuación de las siguientes prendas de trabajo:

PERSONAL DE LA BRIGADA DE OBRAS Y AGUAS

Ropa de trabajo:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos chaquetillas y dos pantalones de color azul (con bandas reflectantes) al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Una camiseta y un calzón térmico cada año.
- Tres polos de color azul al año.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.
- Un traje de aguas según deterioro.

Calzado:

- Un par de botas de seguridad (de gore-tex, o similar) en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua de seguridad en función de su deterioro.

Equipos de protección individual (EPI'S):

- Kit personal: Compuesto de un par de guantes, unas gafas de seguridad, protección auditiva (cascos), una mascarilla, un chaleco reflectante, todo el material se restituirá en función de su deterioro.

PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA

Ropa de trabajo:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos batas y dos pantalones de color blanco al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Una camiseta y un calzón térmico cada año.
- Tres polos de color blanco al año.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.

Calzado:

- Un par de zapatos con suela antideslizante.

AGENTE NOTIFICADOR

Ropa de trabajo:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos chaquetillas y dos pantalones de color azul (con bandas reflectantes) al año.
- Una camisa azul manga larga al año.
- Una camisa azul manga corta al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro

Calzado:

- Un par de zapatos con suela antideslizante.

CONSERJES

Ropa de trabajo:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos chaquetillas y dos pantalones de color azul (con bandas reflectantes) al año.
- Una camisa azul manga larga al año.
- Una camisa azul manga corta al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.

Calzado:

- Un par de zapatos con suela antideslizante.

POLICIA LOCAL:

Ropa de Trabajo:

- Un anorak bicolor (azul oscuro-azul celeste) de alta visibilidad, cada cuatro años.
- Una chaqueta polar bicolor (azul oscuro-azul celeste), con membrana de "windstopper" o similar cada cuatro años. Al personal de nuevo ingreso se le entregarán dos el primer año.
- Un chaleco reflectante homologado (según deterioro).
- Dos pantalones de faena, de color azul oscuro, cada año.
- Dos pantalones térmicos al año.
- Un cubre-pantalón de agua reflectante (según deterioro).
- Tres polos bicolor azul oscuro-azul celeste, de manga corta o larga cada año.
- Dos camisetas térmicas al año.
- Dos pares de medias de invierno al año.
- Dos pares de calcetines de verano al año.
- Un par de botas goretex o similar (cada dos años).
- Una gorra tipo béisbol color azul oscuro, cada dos años.
- Un par de guantes de invierno, cada cuatro años.
- Un par de guantes anti corte, cada cuatro años.
- Un cubre gargantas de color azul oscuro, cada cuatro años.
- Ropa de motorista
- Un casco de color blanco con damero (según deterioro).
- Un par de guantes específicos (según deterioro).
- Uniforme de gala: Todas las prendas se renovarán según deterioro.
- Una chaqueta - cazadora de color azul oscuro.
- Un pantalón recto de color azul oscuro.
- Una camisa de manga larga de color blanco.
- Un par de guantes de color blanco.
- Una corbata y un cinturón.
- Una gorra de plato de color azul oscuro.
- Un par de zapatos de color negro, acordes con el traje de gala.
- Complementos propios del traje de gala: Emblemas y galones.

Otros complementos de dotación

- Una pistola marca Glock modelo 17 o 19, u otra de similares características de no existir la primera.
- Una defensa extensible modelo ASP, u otra de similares características de no existir la primera.
- Un juego de grilletes, una navaja, una linterna de cinturón, un silbato, un radio talky, un cinturón de lona, un portador de complementos.
- Una bolsa de policía de color azul oscuro o negro con anagrama policial.

Documentación - Acreditación

- Una placa de pecho con número profesional.
- Una cartera porta carnet profesional (según deterioro).
- Una placa de cartera con número profesional.
- Un carné profesional (se renovará cada cinco años).

Material intervención: Vehículo Policial

- Dos chalecos homologados con protección antibala, anti cuchillo y anti punzón, con nivel de protección no inferior a IIIA (balística), KR2 (cuchillo) y SP2 (punzón), según período de efectividad que marque el propio fabricante del chaleco.
- Dos cascos de protección y dos escudos, cada diez años, y siempre y cuando no estén en condiciones de uso.

Disposiciones

Este material podrá ser complementado por otro u otros que sean designados reglamentariamente por las Normas Marco, y /o que el Ayuntamiento de Colindres a petición razonada de la Jefatura de Policía, estime necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas a la Policía Local de Colindres.

DEPARTAMENTO NTIC'S:

Equipos de protección individual (EPI'S):

- Protección ocular adaptada a las pantallas de visualización de datos.

DISPOSICIONES COMUNES A TODAS LAS PRENDAS DE TRABAJO

- 1.-En las prendas cuya periodicidad de entrega se indique “en función de su deterioro”, al objeto de determinar previamente las necesidades de cada Servicio, por el responsable del Servicio, en el mes de enero de cada año, deberá remitirse informe al concejal del Área indicando las prendas que han de reponerse y trabajadores afectados.
- 2.-Todas las prendas suministradas por el Ayuntamiento de Colindres deberán llevar xerografiados el escudo del Ayuntamiento, así como el servicio al que pertenecen.
- 3.-Todo el personal del Ayuntamiento al que se le haya suministrado prenda de trabajo está obligado a su uso durante la jornada laboral establecida.
- 4.-Al personal funcionario interino se le proporcionará una dotación básica de la ropa de trabajo correspondiente al puesto de trabajo desempeño a criterio del Servicio tomándose en consideración las condiciones de prestación del servicio.

ANEXO III

CÁLCULO Y DETALLE DEL PRECIO DE LA HORA EXTRAORDINARIA.

La cuantificación de los precios de las horas, correspondientes a los servicios especiales o extraordinarios realizados durante el período de vigencia del presente acuerdo, por funcionarios, se calculará según se detalla, donde el sueldo bruto anual se corresponde con la suma de los conceptos sueldo, complemento de destino y complemento específico:

Hora Extraordinaria NORMAL (HN):

El importe será el resultado de multiplicar por 1,5 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre la jornada anual.

(Sueldo Bruto Anual x 1,5) / Jornada anual

En tiempo de compensación, 1,5.

Hora Extraordinaria FESTIVA O NOCTURNA (FoN):

El importe será el resultado de multiplicar por 2,00 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre la jornada anual.

(Sueldo Bruto Anual x 2,0)/Jornada anual

En tiempo de compensación, 2,0.

Hora Extraordinaria FESTIVA Y NOCTURNA (FyN):

El importe será el resultado de multiplicar por 2,25 el precio de hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre la jornada anual.

(Sueldo Bruto Anual x 2,25)/Jornada anual

En tiempo de compensación, 2,25.

A efectos de los cálculos anteriores, se computarán festivas, las horas realizadas entre las 0 horas del sábado y las 24 horas del Domingo, salvo para el personal que preste servicios de forma habitual en esos días, en cuyo caso, se abonarán si las realizaran fuera de su jornada habitual.

Para el cálculo de la hora extraordinaria la jornada anual será la establecida en el calendario laboral de cada año.

Así mismo, contemplar la posibilidad de poder disfrutar las horas extraordinarias como tiempo libre, siempre y caso no se perjudique el servicio en la proporción siguiente: El derecho a la compensación deberá solicitarse con antelación suficiente (mínimo diez días antes), debiendo contar con el visto bueno del responsable del servicio y el concejal correspondiente. El derecho a descanso deberá realizarse para jornadas completas.

- **Hora Extraordinaria NORMAL (HN):**
 - o En tiempo de compensación, 1,5.
- **Hora Extraordinaria FESTIVA O NOCTURNA (FoN):**
 - o En tiempo de compensación, 2.
- **Hora Extraordinaria FESTIVA Y NOCTURNA (FyN):**
 - o En tiempo de compensación, 2,25.

ANEXO IV

Flexibilidad horaria viene regulado en el artículo 8 de la resolución de 28 de diciembre de 2012 (BOE de 29 de diciembre de 2012), estando sujeta a las siguientes condiciones:

Flexibilidad de 1 hora diaria:

- Con personas mayores a su cargo
- Hijos menores de 12 años
- Con personas con discapacidad a su cargo
- Tenga como cargo directo familiar con enfermedad muy grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Flexibilidad horaria de dos horas:

- Que tengan a su cargo a personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad a efectos de conciliar los horarios de centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales o centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Modificación del horario fijo:

- Excepcionalmente, el alcalde-Presidente, podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Por el Ayuntamiento de Colindres El Alcalde-Presidente, D. Javier Incera Goyenechea.	
El Concejal de Personal D. Alberto Echevarría Ortiz	
Por la representación sindical D. Ignacio Sainz San Emeterio	

DEBATE:

No se produce.

VOTACIÓN Y RESULTADO:

Votos a favor: 12, PSOE (7), PP (3) y PRC (2)

Votos en contra: 0.

Abstenciones: 0

Tras el debate y votación que antecede, el Pleno, acuerda por unanimidad de sus miembros presentes aprobar la propuesta anterior, siendo el acuerdo el siguiente:

Primero.- Aprobar el Acuerdo regulador del personal funcionario del Ayuntamiento de Colindres para el período 01/10/2018 a 30/09/2021, que se transcribe en el anexo al presente acuerdo y previa negociación colectiva.

Segundo.- Remitir el acuerdo regulador y el resto de documentación exigida por la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Cantabria a través de la plataforma telemática correspondiente, a los efectos de registro y publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Tercero.- El acuerdo regulador del personal funcionario del Ayuntamiento de Colindres entrará en vigor una vez publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, pero se acuerda su eficacia retroactiva a 01/10/2018, salvo en cuanto a los actos desfavorables o de gravamen.

Cuarto.- Una vez aprobado deberá darse cuenta del texto del acuerdo a la funcionaria responsable de la materia de personal así como a la Intervención municipal a los efectos oportunos.

Quinto.- Facultar al Alcalde-Presidente para la realización de los trámites necesarios para la ejecución del presente acuerdo.

ANEXO

PROPUESTA ACUERDO FUNCIONARIOS
AYUNTAMIENTO DE COLINDRES
2018 - 2021

Contenido

CLAUSULA 1. PARTES NEGOCIADORAS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. -.....	4
CLAUSULA 2. ÁMBITO TEMPORAL. -.....	4
CLAUSULA 3. INDIVISIBILIDAD DEL ACUERDO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. -.....	4
CLAUSULA 4. COMISIÓN PARITARIA.....	5
CLAUSULA 5. RETRIBUCIONES. -.....	5
CLAUSULA 6. JORNADA DE TRABAJO. -.....	6
CLAUSULA 7. TRABAJOS ESPECIALES O EXTRAORDINARIOS. -.....	7
CLAUSULA 8. VACACIONES. -.....	9
CLAUSULA 9. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS. -.....	11
CLAUSULA 10. INCAPACIDAD TEMPORAL. -.....	21
CLAUSULA 11. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -.....	22
CLAUSULA 12. VESTUARIO. -.....	22
CLAUSULA 13. ASISTENCIA JURÍDICA. -.....	22
CLAUSULA 14. ASPECTOS SOCIALES.....	23
CLAUSULA 15. AYUDAS SOCIALES. -.....	23
CLAUSULA 16. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -.....	26
CLAUSULA 17. SEGURO DE ACCIDENTE. -.....	27
CLAUSULA 18. ANTICIPOS PERSONALES REINTEGRABLES.....	27
CLAUSULA 19. DERECHOS SINDICALES Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	27
CLAUSULA 20. ASAMBLEAS. -.....	28
CLAUSULA 21. INCOMPATIBILIDADES. -.....	28
CLAUSULA 22. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL. -.....	28
CLAUSULA 23. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.....	29
CLAUSULA 24. ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES. -.....	29
CLAUSULA 25. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD. -.....	30
CLÁUSULA 26.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	30
CLÁUSULA 27.- PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN Y/O ESTABILIZACIÓN.....	31
CLÁUSULA 28.- ACUERDOS VINCULANTES.....	31
CLÁUSULA 29.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	31
DISPOSICIONES ADICIONALES:.....	31
DISPOSICIÓN DEROGATORIA.....	32
ANEXOS	33

SECCIÓN PRIMERA

CLAUSULA 1. PARTES NEGOCIADORAS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. -

Las partes negociadoras del presente acuerdo regulador son por un lado el Ayuntamiento de Colindres, 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 funcionario Ayuntamiento de Colindres (en adelante el personal), en virtud del artículo 35 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El presente acuerdo será de aplicación exclusivamente al personal funcionario de carrera e interino que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Colindres.

CLAUSULA 2. ÁMBITO TEMPORAL. -

El presente Acuerdo, con carácter general, surtirá efectos desde el 1-10-2018 a 30-09-2021, debiendo, en todo caso, adaptarse a la normativa vigente en cada momento, y salvo denuncia previa por alguna de las partes. Podrá ser objeto de prórroga en cuanto a su contenido normativo, siempre que no medie denuncia previa y, en todo aquello que se adapte a la normativa vigente aplicable en cada momento.

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

CLAUSULA 3. INDIVISIBILIDAD DEL ACUERDO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. -

El presente Acuerdo tiene carácter indivisible a todos los efectos, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado y anexos desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad. No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción

contencioso-administrativa o Jurisdicción Social, en el ejercicio de sus facultades, dejará sin efecto o modificará alguna de sus estipulaciones, deberá adaptarse al mismo, facultándose para ello a la Mesa General de Negociación.

La entrada en vigor de este Acuerdo implica la sustitución de las condiciones laborales de prestación de servicio vigentes hasta la fecha de efectos del mismo, por las que se establecen en él, considerando que las modificaciones que en él se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto, como más beneficiosas para el personal funcionario del Ayuntamiento de Colindres.

CLAUSULA 4. COMISIÓN PARITARIA.

Se formará una Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del presente acuerdo regulador, de la que formarán parte las organizaciones sindicales legitimadas de los trabajadores elegidos en las correspondientes elecciones sindicales, el Sr. alcalde, en su calidad de Jefe de Personal, el Concejal de Personal, y en calidad de secretario, el funcionario/a que ostente la Secretaría municipal.

Corresponde a la anterior Comisión Paritaria entender de aquellas cuestiones en la legislación aplicable en cada momento y de la interpretación y vigilancia en la aplicación del presente acuerdo regulador, así como el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de la misma, que, en todo caso, deberá reunirse una vez al año, entre los meses de octubre a diciembre, a efectos de seguimiento y vigilancia de la aplicación del presente convenio, y todas aquellas veces donde se solicite por alguna de las partes negociadoras. Le corresponde también el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos legalmente.

De mutuo acuerdo, podrá nombrarse un mediador o mediadores, cuando no resulte posible llegar a un acuerdo en la negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los acuerdos o pactos, según establece el artículo 45 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

CLAUSULA 5. RETRIBUCIONES. -

5.1.- Retribuciones del personal

Durante el periodo de vigencia del Acuerdo las retribuciones del personal municipal funcionario serán las establecidas en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado, y experimentarán el incremento que, para cada anualidad, se prevea, en su caso, respecto de los gastos de personal en aquéllas. La nómina del mes de diciembre se abonará el día 22 de diciembre, y el resto de las nóminas mensuales entre el 26 y el 30 de cada mes.

5.2.- Trienios.

El personal funcionario tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad, computándose por trienios, y abonándose según lo establecido en la LGPE.

Será de aplicación al personal funcionario municipal la regulación contenida en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública.

5.3.- Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias del personal funcionario estará formada por los conceptos establecidos en el art. 22 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, respetando en todo caso lo que pueda establecerse respecto de los gastos de personal en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado en cuanto a los conceptos que la conforman y cuantías económicas. La paga extraordinaria del mes de junio se abonará con la nómina de ese mes, y la paga extraordinaria del mes de diciembre se abonará el día 22 de diciembre.

5.4.-Funciones de superior categoría

Cuando un trabajador sea designado para realizar funciones o tareas propias de otro puesto de igual o superior categoría, que tenga reconocidas unas retribuciones superiores a las del puesto de origen, percibirá la diferencia de dichas retribuciones en relación con el complemento específico desde el primer día de su desempeño.

A tales efectos, el trabajador deberá ser designado mediante orden escrita, para el desempeño del puesto que sustituya o vaya a desempeñar temporalmente.

SECCIÓN SEGUNDA

CLAUSULA 6. JORNADA DE TRABAJO. -

6.1.- Jornada y horarios generales.

1.- Jornada de trabajo.

De acuerdo con la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado, la jornada ordinaria de trabajo común a todas las Administraciones Públicas se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan. Teniendo en cuenta que cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá establecer en sus calendarios laborales bien otras jornadas ordinarias de trabajo, bien un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial.

Respecto de los horarios de trabajo, éstos serán los que resulten de los calendarios de trabajo aplicables a cada Servicio, que deberán ser aprobados anualmente antes del 28 de febrero, previo acuerdo con la representación sindical.

Los empleados disfrutarán de una pausa en la jornada de trabajo, por un período de treinta minutos, computable como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios. El personal que tenga jornada de mañana y tarde, disfrutarán de una pausa para comer en la jornada de trabajo por un período no inferior a una hora.

2.-Jornadas y Horarios Especiales:

Se entienden como jornadas y horarios especiales, todos aquellos realizados en jornada partida, en régimen de turnos, relevos, sábados, domingos, festivos, etc., las cuales serán retribuidas conforme a lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo, respecto de los distintos puestos de trabajo conforme a criterios de uniformidad e igualdad. Según marca la ley regla general, en caso de no quebrantar el servicio, es de disfrutar los servicios extraordinarios como tiempo libre.

3.-Cambios de Turno empleados públicos (Policía Local):

En casos de bajas laborales y/o permisos retribuidos, dentro de la Policía Local se podrán realizar cambios de turno.

Dichos cambios serán compensados de una forma económica, en concepto de productividad, estipulándose la cantidad de 10 euros por cada cambio de turno realizado. En todo caso requerirá el visto bueno del concejal del área a propuesta del jefe de la Policía Local.

No se podrán realizar en la Policía Local turnos de un solo Agente patrullando, debiéndose en su caso, anular el servicio y trasladar al Agente a otro turno, con la consiguiente compensación económica. En el caso del Agente Administrativo podrá trabajar un solo agente.

4.- Jornada continúa

En el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o familiares discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua para aquellos trabajadores que lo soliciten y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

CLAUSULA 7. TRABAJOS ESPECIALES O EXTRAORDINARIOS. -

7.1.- Servicios extraordinarios.

Todo el personal que realice servicios extraordinarios será retribuido conforme al baremo establecido en el Anexo III, en el que consta la cuantificación de las retribuciones extraordinarias por servicios especiales o extraordinarios realizados por los funcionarios. Según marca la ley regla general, en caso de no quebrantar el servicio, es de disfrutar los servicios extraordinarios como tiempo libre.

Todo lo anterior, previo cumplimiento de los trámites reglamentarios, y especialmente lo dispuesto en el RDL 5/2015, R.D.861/86 y demás normas de general aplicación, sobre abono de gratificaciones por servicios extraordinarios.

7.2.- Días festivos, retribuidos y no recuperables

Se reconocen como días festivos, retribuidos y no recuperables, los señalados en las diferentes normas que se aprueben con carácter nacional y regional para los diferentes años a que extiende su vigencia el presente Acuerdo Corporación-funcionarios, así como las que con carácter de retribuido y no recuperables se aprueben para cada año por el Pleno de la Corporación con carácter de fiestas locales para el Ayuntamiento de Colindres.

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

- Día 22 de mayo (Festividad de Santa Rita)
- Día 24 de diciembre (Nochebuena)
- Día 31 de diciembre (Nochevieja)

Todos aquellos sábados que caigan en día festivo ya sea Nacional, Regional o Local siendo estos recuperables en tiempo libre.

Para la Policía Municipal, en lugar del 22 de mayo, se establece como festivo el 29 de septiembre (San Miguel).

Los días festivos que figuran en este apartado (otras), podrán declararse laborables en función de los ajustes que se pacten en los calendarios laborables de trabajo para cada año

concreto.

Anualmente, con ocasión de la aprobación de los calendarios laborales, podrá acordarse el disfrute de la festividad de Santa Rita como día de libre disposición.

CLAUSULA 8. VACACIONES. -

En materia de disfrute del permiso por vacaciones se estará a lo dispuesto por la normativa y pactos autonómicos que, en cada momento, resultarán de aplicación para el ámbito de la función pública de Cantabria, así como al Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

Salvo ulterior modificación, deberá estarse a lo dispuesto en la Ley de Cantabria 4/1993, de 30 de Diciembre, de medidas administrativas y Fiscales, el Acuerdo para la modernización de los Servicios Públicos y Mejora de las condiciones de trabajo en la Administración Autonómica de Cantabria de fecha 15-12-2005 y por el Decreto de Cantabria 10/1987, de 13 de febrero, Regulación de vacaciones, permisos y licencias de los funcionarios de la Comunidad Autónoma, sin perjuicio de la aplicación de la normativa estatal que, en su caso, resultará de aplicación en el marco de la función pública.

En este sentido:

- G) Todos los funcionarios tendrán derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de veintidós días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios prestados. Podrá denegarse el período vacacional solicitado por necesidad del servicio debidamente motivada.

A los efectos previstos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. En las jornadas especiales no se considerarán días hábiles los días de descanso. Por el contrario, sí serán días hábiles en las jornadas especiales los sábados, domingos y festivos que se realicen como servicio ordinario.

- H) Las vacaciones habrán de disfrutarse preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siendo, en todo caso, obligatorio su disfrute dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente cuando por causas debidamente justificadas imputables a las necesidades del Servicio, no hubiera podido disfrutar dentro del año natural.

La denegación de las vacaciones en los períodos de previsión de la solicitud del empleado público habrá de ser realizada de forma motivada y dentro de este mismo período de previsión de vacaciones (antes del 15 de marzo).

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en este apartado, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

- V) Con la finalidad de conciliar la vida laboral y familiar del empleado público del Ayuntamiento de Colindres, se procurará facilitar que el disfrute de las vacaciones de aquellos que tengan hijos en edad escolar sea coincidente con el período de vacaciones escolares de los mismos. Con esta misma finalidad se procurará facilitar la coincidencia en el disfrute de las vacaciones cuando ambos cónyuges o parejas de hecho presten servicio para el Ayuntamiento de Colindres.

- W) Los criterios de fijación de la concesión de vacaciones se harán de forma rotativa

- X) Al objeto de garantizar el funcionamiento y organización de los servicios, las unidades administrativas confeccionarán, con anterioridad al 31 de marzo de cada año, un calendario en el que se recogerán los periodos de vacaciones solicitados por el personal que preste servicio en la unidad.

Los calendarios de vacaciones deberán ser expuestos en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y Tablones de los departamentos, para conocimiento de todo el personal.

- Y) A las vacaciones podrán acumularse la licencia de matrimonio, los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (en estos últimos casos aun habiendo expirado el año natural que tal período corresponda) siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

- Z) La enfermedad, debidamente acreditada, sobrevenida inmediatamente antes de comenzar la vacación anual establecida en el calendario, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute, teniéndose siempre en cuenta las necesidades del servicio.

- AA) Cuando el periodo de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos

de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior. No obstante, lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior. Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal con autorización previa, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

BB) Los empleados públicos, asimismo, y tras completar los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- a. Quince años de servicio: 23 días hábiles.
- b. Veinte años de servicio: 24 días hábiles.
- c. Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles
- d. Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio, y estará sujeto a la misma regulación que las vacaciones anuales.

CLAUSULA 9. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS. -

El personal tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias, que en todo caso, estarán sujetos a los cambios normativos que los regulen en cada momento, pudiendo dejar de tener derecho a alguno de ellos o tener derecho a otros distintos, así como sus modificaciones.

En el momento actual serán los siguientes, sin perjuicio de lo anteriormente indicado:

9.1.- Permisos de los empleados públicos.

- qq) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y/u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días hábiles. Los días se podrán disfrutar dentro del período de convalecencia del paciente y hasta que se produzca el alta médica, de manera consecutiva o alterna.
- rr) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y/u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles. Los días se podrán disfrutar dentro del período de convalecencia del paciente y hasta que se produzca el alta médica, de manera consecutiva o alterna.
- ss) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- tt) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que legal o reglamentariamente se determine, entregándose en todo caso al concejal del Área el permiso correspondiente.
- uu) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de celebración con un máximo de diez días al año.
- vv) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y/o progenitor, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- ww) Para el sometimiento a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- xx) 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 jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas en tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

yy) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal 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.

zz) Por razones de guarda legal, cuando el personal 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. Esta reducción de jornada podrá distribuirse a propuesta del personal y con autorización previa, de manera diaria, semanal o mensual pudiendo ser objeto de acumulación.

Tendrá el mismo derecho el personal 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.

aaa) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Este permiso podrá ser objeto de acumulación en jornadas completas que correspondan. 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.

bbb) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la vida familiar y laboral. Dentro de este apartado están incluidos los siguientes:

- Por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones convocadas por el centro educativo al que asistan sus hijos menores de edad, siempre que coincidan con el horario laboral.
- Por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores de edad a revisiones médicas o a familiares dependientes a su cargo.
- El personal que tenga hijos o familiares con discapacidad a su cargo, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

ccc) Por asuntos particulares seis días al año. Asimismo, el personal tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Tales días no se podrán acumular a los períodos de vacaciones anuales, pudiendo disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente. Deberán solicitarse con una antelación de dos días hábiles.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

ddd) Por matrimonio, quince días. En caso de disfrute del permiso por alguna de las causas indicadas no podrá disfrutarse posteriormente el mismo permiso para la otra, y con la misma persona.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas.

a) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir 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, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

En los casos de parto prematuro y en 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.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: 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, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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 del 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 guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de cinco semanas, a disfrutar por el padre o el progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo 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 de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará en cualquier momento y mientras dure el período de suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior. El trabajador deberá comunicar el disfrute de este permiso con una antelación mínima de quince días.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados: a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante el período de duración del permiso (tendrán derecho a percibir la totalidad de sus retribuciones en caso de que la base de cotización a percibir sea inferior a las retribuciones que le correspondan) y, en su caso, durante el período posterior al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Se podrán acumular los permisos de nacimiento, adopción o acogimiento, aun habiendo expirado el año natural que a tal período corresponda.

d) 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.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 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, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta

podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. La posibilidad de que la reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas, se regirá por la normativa aplicable en su caso.

i) Permiso para víctimas de terrorismo: Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

9.2.- Excedencias

d) Excedencia voluntaria por interés particular: Cualquier trabajador/a, con al menos una antigüedad en el ayuntamiento de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria durante un periodo mínimo de un mes, siendo su duración de carácter indefinido. Este derecho podrá ser ejercitado nuevamente sin que sea necesario tiempo mínimo desde el final de la anterior excedencia. Se concederá según las necesidades del servicio.

Para poder ejercer el derecho a esta excedencia será necesario solicitarlo con una antelación mínima de quince días, sin que sea necesario incluir en dicha solicitud motivo ni duración. De la misma manera, quién solicite incorporarse al puesto tras la finalización de la excedencia deberá hacerlo con una antelación de quince días.

Durante la excedencia, el trabajador/a no tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. No obstante, disfrutará de un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Durante este periodo no se devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

h) Excedencia voluntaria por cuidado de hijos, cónyuge/pareja de hecho, ascendientes, descendientes y familiares: Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a cinco años, para atender el cuidado de cada hijo, cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Se tendrá igualmente derecho para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho o 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando dos o más trabajadores al servicio de esta Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones de servicio.

Durante el tiempo de permanencia en esta situación la persona trabajadora tendrá derecho a reserva del puesto, además será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Durante la situación de excedencia se podrá asistir a cursos de formación profesional.

Transcurrido el tiempo máximo de excedencia o finalizada la situación que dio lugar a ella, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Esta excedencia no tiene duración mínima y se podrá disfrutar de manera fraccionada.

i) Excedencia voluntaria por incompatibilidad: Quedarán en esta situación los/as trabajadores/as que como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público.

Permanecerá en esta situación mientras se mantenga la relación de servicio que dio origen a la misma.

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Mientras dure la situación de incompatibilidad se tendrá derecho a reserva del puesto.

CLAUSULA 10. INCAPACIDAD TEMPORAL.-

10.1.- Mejora de la incapacidad temporal

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

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

CLAUSULA 11. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, regulado en la Ley 31/1995, sobre Prevención de Riesgos Laborales estará constituido, de conformidad a la legislación vigente.

La Corporación, facilitará a este Comité los medios necesarios que estén a su alcance para el cumplimiento de su misión. Dicho Comité de Seguridad y Salud Laboral, será asesorado en el desempeño de sus cometidos, por el servicio de Prevención propio o ajeno.

CLAUSULA 12. VESTUARIO. -

La Corporación garantizará la entrega de uniformes, ropa y calzado en los términos que se recogen en el Anexo II.

CLAUSULA 13. ASISTENCIA JURÍDICA. -

La Corporación garantizará:

- i. La defensa jurídica y asistencia letrada al personal que la precise por razón del ejercicio legítimo de sus funciones o cargo público, ante cualquier orden jurisdiccional, en su condición de demandado o perjudicado, según lo que establezca la normativa aplicable en cada momento, salvo renuncia expresa del propio empleado a ser el Ayuntamiento el demandante.
- j. Hacerse cargo de las costas procesales e indemnizaciones por responsabilidad civil que procedan según la legislación vigente una vez exista Sentencia firme, pudiendo el Ayuntamiento de Colindres ejercer las acciones que le confiere la legislación vigente, en particular, la acción de regreso, previa la instrucción del procedimiento a que se refiere el art. 36 de la Ley 40/2015, de 01 de octubre (o norma que sustituya tal regulación).

En el supuesto de que el empleado público opte por la designación de letrado y procurador externo no perteneciente a los servicios jurídicos municipales, el importe de los honorarios del letrado y procurador que abonará el Ayuntamiento no podrán exceder de la cuantía señalada por las normas del Colegio de Abogados y Procuradores sobre Honorarios Profesionales y siempre en función de las disponibilidades presupuestarias del Ayuntamiento. Sólo se tendrá derecho al abono de estas cantidades en caso de sentencia firme a favor del personal municipal. En caso contrario, el coste deberá ser abonado por el trabajador/funcionario, pudiendo ejercitarse la acción de regreso para la recuperación de los importes ya abonados. Se presentará solicitud junto a la minuta y la sentencia firme.

En ningún caso el Ayuntamiento abonará económicamente o facilitará la defensa jurídica al empleado municipal que interponga acciones judiciales frente al Ayuntamiento en cualquier orden jurisdiccional, ni tampoco si es el propio Ayuntamiento el que inicia cualquier acción judicial frente a un empleado municipal.

SECCIÓN TERCERA

CLAUSULA 14. ASPECTOS SOCIALES.

Durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo la cuantía a percibir por tal concepto experimentará el mismo aumento fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para esos años respecto de los gastos de personal. Cuando en años sucesivos se prorrogue hasta su nueva negociación el Acuerdo, con el plazo máximo de dos años, se incrementarán dichos acuerdos sociales en la misma cuantía que las retribuciones.

La representación sindical podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de personal que afecten a las Cláusulas establecidos en el presente Acuerdo.

CLAUSULA 15. AYUDAS SOCIALES. -

La Corporación creará un Fondo para Ayudas Sociales por importe de 8.000 € para el año 2018 a compartir por el personal laboral y personal funcionario del Ayuntamiento.

Serán beneficiario de las ayudas sociales únicamente el personal municipal con una antigüedad mínima de dos años en el ayuntamiento, e hijos que formen parte de su unidad familiar, debiendo aportar fotocopia del libro de familia junto con la solicitud. Se extiende este derecho a los descendientes menores de edad, con la excepción de las bolsas de estudios (cuyo derecho se extiende también a los descendientes mayores de edad hasta los 28 años), de las parejas de hecho inscritos ya sean o no hijos biológicos, incluidos los supuestos de parejas separadas o divorciadas.

Las ayudas sociales y sus importes, **con límite por miembro de unidad familiar**, serán las siguientes:

1.-Bolsa de estudios (límite por miembro de unidad familiar):

Estas ayudas no serán compatibles con las ayudas directas que para libros está estableciendo la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria.

GRUPO I: Guardería y Primer ciclo de educación infantil..... **150 €, para el año 2018.**

GRUPO II: Segundo Ciclo de Educación Infantil, Educación Primaria y 1º y 2º de Enseñanza Secundaria Obligatoria **100 € , para el año 2018.**

GRUPO III: 3º y 4º de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Módulos de formación Profesional de Grado Medio, Módulos de Formación Profesional de Grado Superior **150 €, para el año 2018.**

GRUPO IV: Estudios en Escuela Oficial de Idiomas y Conservatorios: **40% de las tasas vigentes, hasta un máximo de 150 euros.**

GRUPO V: Estudios de nivel universitario realizados en Universidades públicas (Títulos públicos homologados por el Ministerio con competencia en materia de educación) o privadas que respondan a un plan de estudios aprobado por el Ministerio con competencia en materia de educación o por el organismo correspondiente en las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en materia de educación y cuya terminación suponga la obtención de un título académico de este nivel, o título homologable con la titulación española si los estudios se efectúan en una Universidad pública de un país perteneciente a la Unión Europea, Estudios de Doctorado: el coste de la matrícula hasta **un máximo de 300 € para el año 2018.**

No tendrán derecho a ayuda social por este concepto en caso de estudios en centros privados.

c) Para el devengo de la Bolsa de Estudios, así como para el reintegro de los gastos de matrícula, deberá presentarse justificante que acredite la realización de los estudios, así como el abono, en firme, de las tasas de matrícula correspondientes.

d) El plazo anual de presentación de solicitudes, será el comprendido entre el 1 de septiembre y el 15 de diciembre (ambos inclusive) de cada año, resolviéndose inicialmente por la Mesa Paritaria, formada por representantes sindicales y el Concejal de Personal, concediendo un plazo de reclamaciones de cinco días naturales y aprobándose definitivamente por el órgano competente.

e) La Concejalía de Personal estará facultada para requerir cuanta documentación sea precisa para comprobar la veracidad de lo alegado por el peticionario.

f) El falseamiento de los datos por parte del peticionario implicará la pérdida de la Bolsa, con independencia de las responsabilidades en que pudiera incurrir.

2.- Otras ayudas sociales (límite por miembro de unidad familiar):

1. Gafas y Lentes

- **Gafas y lentes de contacto.** En el supuesto de adquisición de gafas prescritas facultativamente, la ayuda económica, consistirá en un máximo de 100 €/toda la unidad familiar, para el año 2018, incluida la montura, salvo que se trate de:

- o **Lentes bifocales o dos gafas para cerca y lejos**, en cuyo caso se abonará hasta un máximo de 200 €, para el año 2018.
- o **Lentes de Contacto**, se abonará el 100% del precio resultante, hasta un máximo de 100 €, para el año 2018.

Dichas subvenciones por cualquiera de los conceptos anteriores, sólo se podrán otorgar una vez cada dos años, salvo en el supuesto de que se justifique mediante informe médico especialista el cambio de graduación, en cuyo caso se podrá conceder una al año por miembro de la unidad familiar.

2.- La ayuda económica para **tratamiento y aparatos ortopédicos**, será del 100% de su importe, incluido zapatos para el tratamiento de pies planos, 50 €/unidad familiar.

para el año 2018

3.- La ayuda económica para **sillas de ruedas** – compatibles con las ayudas públicas de servicios sociales – será de un 40% de la aportación del propietario/a hasta un máximo de 300 €, por miembro de unidad familiar. En todo caso, el importe recibido en total por todas las Administraciones no superará el coste de la silla.

4.- Prótesis Dentales. - Se reconoce al personal en activo del Ayuntamiento de Colindres cobertura de prestaciones ortoprotésicas dentales. En este sentido, las prestaciones ortoprotésicas dentales a subvencionar por el Ayuntamiento de Colindres son las siguientes:

1º.- Dentadura completa (Superior e inferior): 300 €/año/miembro unidad familiar.

2º.- Dentadura superior o inferior: 150 €/año/miembro unidad familiar.

3º.- Empaste, cada uno: 30€, con un límite por miembro de unidad familiar de 90 euros

4º.- Implante osteointegrado compatible con dentadura: 150 €/año/miembro de unidad familiar

5º.- Endodoncia: con un máximo de 50 €/año/miembro unidad familiar.

6º.- Ortodoncia hasta los 18 años, el 30% del presupuesto hasta un máximo de 300 €.

En relación a las cantidades subvencionadas conforme a los apartados anteriores señalar:

- Apartados: 1, 2 y 6, se establece un periodo de carencia de 5 años en cada uno de los supuestos (una vez cada cinco años).
- Apartados: 3, 4 y 5, se subvencionarán al máximo 3 piezas al año en total del conjunto de los tres supuestos/por miembro unidad familiar.
- Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica.
- Las prestaciones odontológicas prestadas por el Servicio Cántabro de Salud no darán lugar a las ayudas referencias en el cuadro anterior.

CLAUSULA 16. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -

Se realizarán los reconocimientos médicos que correspondan según lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/95.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá exigir, revisión médica obligatoria a aquellos trabajadores que ocupen puestos, respecto de los que, previo informe de los representantes de los trabajadores, se haya determinado que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

CLAUSULA 17. SEGURO DE ACCIDENTE. -

La Corporación mantendrá la póliza de seguro de accidentes suscrita a favor del personal municipal para el caso de incapacidad permanente total, absoluta y de muerte derivada de accidente laboral con la siguiente cobertura:

- En caso de muerte 150.000 euros
- En caso de incapacidad permanente absoluta: 60.000 euros
- En caso de incapacidad permanente total: 60.000 euros

Para ser beneficiario de las pólizas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán tener una antigüedad mínima de un año en el Ayuntamiento.

Será beneficiario el trabajador o sus herederos en caso de muerte.

CLAUSULA 18. ANTICIPOS PERSONALES REINTEGRABLES.

Los empleados públicos podrán pedir anticipos según lo establecido en el **Real Decreto Ley 2608, de 16 de diciembre de 1929, sobre anticipos a los funcionarios públicos.**

Las nuevas condiciones serán de aplicación con relación a las solicitudes de anticipos personales reintegrables presentadas con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo Corporación-funcionarios.

SECCIÓN CUARTA

CLAUSULA 19. DERECHOS SINDICALES Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

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

La representación legal previa solicitud tendrá de acceso a cualquier documento relacionado con el personal de este ayuntamiento que regulen o afecten las relaciones laborales de estos. Respecto a la negociación colectiva, el ayuntamiento está obligado a negociar con la

representación legal todas las materias que afecten al personal siendo necesario que en estas negociaciones haya un acuerdo.

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

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

CLAUSULA 20. ASAMBLEAS. -

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

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

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

SECCIÓN QUINTA

ASUNTOS DIVERSOS

CLAUSULA 21. INCOMPATIBILIDADES. -

El régimen de incompatibilidades se regulará por lo dispuesto en la Ley 53 /1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y normativa de desarrollo, así como por la normativa legal vigente en cada momento, comprometiéndose la Corporación al estricto cumplimiento de las mismas como medida de fomento de empleo.

CLAUSULA 22. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL. -

La formación y promoción del personal se efectuarán de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y demás normas de general aplicación.

La asistencia a cursos u otras modalidades de formación tendrá la consideración de trabajo efectivo y computable como jornada laboral, estableciéndose un límite máximo de 60 horas, salvo autorización de la Alcaldía-Presidencia, previo visto bueno del concejal del área, y siempre que tenga relación con las funciones del puesto de trabajo.

Los empleados municipales tendrán derecho a las siguientes dietas:

- Desplazamiento según Real Decreto 462/2002.
- En caso de pernoctación, dieta máxima prevista según el Real Decreto 462/2002.

CLAUSULA 23. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

A) INDEMNIZACIONES POR USO DE VEHÍCULOS PARTICULARES.-La indemnización a percibir por el personal como gasto de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicio, previamente ordenada por escrito por el Alcalde o Concejal delegado, se devengará conforme a lo que sigue, y en todo caso, de acuerdo con las cuantías previstas en la legislación del Estado (Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, modificado por Orden EHA/3770/2005, de 1 de diciembre, por la que se revisa el importe de la indemnización por uso de vehículo particular o normativa que, en cada momento, resulte de aplicación).

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

B) INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO. - Se aplicará lo establecido en la Legislación vigente.

CLAUSULA 24. ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES. -

En el supuesto de asistencia a órganos judiciales por razones del Servicio será de aplicación el régimen que se relaciona. En todo caso, deberán aportarse justificantes de la asistencia y hora de finalización de la comparecencia.

1.-ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES EN SANTANDER:

1.1.-**Dentro de jornada:** Se percibirá, en concepto de indemnización, la cantidad correspondiente a desplazamiento según lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento de Colindres para cada año, y conforme al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normativa vigente en cada momento.

1.2.-**Fuera de jornada:** Se percibirá la cantidad correspondiente a desplazamiento según lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento de Colindres para cada año, y la dieta correspondiente conforme al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normativa vigente en cada momento.

Para ello se deberán justificar el tiempo de permanencia en el órgano judicial, mediante certificado expedido por el secretario del mismo.

En caso de asistencia a órgano judicial en Santander se compensará con una jornada laboral.

2.-ASISTENCIA A ÓRGANOS JUDICIALES EN COLINDRES Y LAREDO:

2.1.-Dentro de jornada: No se percibirá cantidad alguna.

2.2.-Fuera de jornada: Se percibirá la cantidad correspondiente a desplazamiento según lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento de Colindres para cada año y conforme al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o normativa vigente en cada momento. En caso de asistencia a órgano judicial en Laredo se compensará con media jornada laboral.

Para ello se deberá justificar el tiempo de permanencia en el órgano judicial, mediante certificado expedido por el secretario del mismo.

En todos los casos, estas cantidades nunca se abonarán si la asistencia al órgano judicial hubiera sido precedida por un cambio en el servicio con otro compañero.

CLÁUSULA 25. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD. -

De acuerdo con el artículo 53 del Real Decreto Legislativo 5/2015, los funcionarios públicos guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

CLÁUSULA 26.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El personal funcionario estará sometido al régimen disciplinario establecido en el Título VII del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

CLÁUSULA 27.- PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN Y/O ESTABILIZACIÓN

Para cualquier proceso de consolidación y/o estabilización que afecte al personal de este ayuntamiento será necesario el acuerdo con la representación de los trabajadores sobre los términos que lo regulen y las plazas afectadas.

CLÁUSULA 28.- ACUERDOS VINCULANTES

Cualquier acuerdo que vincule a la Administración y los Sindicatos, que mejore las condiciones actuales descritas en este Acuerdo sobre jornada, retribuciones económicas, ayudas, etc., serán de aplicación automática en este Ayuntamiento.

CLÁUSULA 29.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El Ayuntamiento deberá incluir en su relación de puestos de trabajo con la correspondiente valoración, aquellos puestos ocupados de manera permanente y en especial:

10. Cuando no existe valoración alguna del puesto en cuestión.
11. Cuando se crea un nuevo puesto de trabajo en una organización en la que otros puestos ya están valorados.
12. Cuando algún puesto, aun estando valorado, sufre variaciones significativas en sus características que pudieran modificar el resultado de su valoración.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Como Anexo I figura la tabla de conceptos retributivos elaborada conforme al R.D. 861/86.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: La Corporación se compromete a constituir Bolsa de Empleo en determinados puestos de trabajo, en los que se considere oportuno y necesario su constitución, dadas las características de los puestos de trabajo a cubrir, todo de ello de conformidad con lo que establezca la LPGE en cuenta a la tasa de reposición de efectivos y selección de nuevo personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: El Ayuntamiento de Colindres promoverá anualmente la negociación de una Oferta de Empleo Público con los puestos y plazas vacantes derivadas de la valoración de Puestos de Trabajo y Plantilla de Personal Municipal, todo de ello de conformidad con lo que establezca la LPGE en cuenta a la tasa de reposición de efectivos y selección de nuevo personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: Respecto de los funcionarios interinos, para acogerse a los beneficios establecidos respecto a las ayudas sociales, se requerirá haber figurado como empleado público en la Plantilla de Personal del Ayuntamiento de Colindres durante un periodo mínimo de dos años consecutivos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA: Se adoptarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral cumpliendo el Plan de Igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad entre mujeres y hombres.

En todo caso, se establecerán acciones positivas en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación para las personas de sexo menos representado.

La representación sindical tendrá derecho a recibir información relativa a la aplicación del

derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre los que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres, medidas de igualdad adoptadas, planes de igualdad y aplicación de los mismos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. -El texto íntegro del presente Acuerdo, una vez suscrito por las partes, será publicado en el Boletín Oficial de Cantabria.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados la totalidad de Pactos, Convenios y Acuerdos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de igual o inferior rango puedan oponerse, por ser incompatibles o limitar los acuerdos aquí adoptados.

Lo mandó y firmó al Sr. Alcalde -Presidente, ante mí el Secretario General, en cumplimiento del mandato adoptado del Pleno de la Corporación en sesión extraordinaria celebrada en fecha *****, en Colindres , a ***** de 2018.

EL SEÑOR ALCALDE

EL SECRETARIO GENERAL

ANEXO I

TABLA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL PERSONAL MUNICIPAL

Los conceptos retributivos del personal funcionario municipal será el que para cada año se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y de acuerdo con la normativa reguladora vigente en cada momento.

ANEXO II

PRENDAS DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES

Se proveerá a los empleados municipales de los Servicios Municipales que se relacionan a continuación de las siguientes prendas de trabajo:

PERSONAL DE LA BRIGADA DE OBRAS Y AGUAS

Ropa de trabajo:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos chaquetillas y dos pantalones de color azul (con bandas reflectantes) al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Una camiseta y un calzón térmico cada año.
- Tres polos de color azul al año.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.
- Un traje de aguas según deterioro.

Calzado:

- Un par de botas de seguridad (de gore-tex, o similar) en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua de seguridad en función de su deterioro.

Equipos de protección individual (EPI`S):

- Kit personal: Compuesto de un par de guantes, unas gafas de seguridad, protección auditiva (cascos), una mascarilla, un chaleco reflectante, todo el material se restituirá en función de su deterioro.

PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA

Ropa de trabajo:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos batas y dos pantalones de color blanco al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Una camiseta y un calzón térmico cada año.
- Tres polos de color blanco al año.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.

Calzado:

- Un par de zapatos con suela antideslizante.

AGENTE NOTIFICADOR

Ropa de trabajo:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos chaquetillas y dos pantalones de color azul (con bandas reflectantes) al año.
- Una camisa azul manga larga al año.
- Una camisa azul manga corta al año.

- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro

Calzado:

- Un par de zapatos con suela antideslizante.

CONSERJES

Ropa de trabajo:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad en función de su deterioro.
- Dos chaquetillas y dos pantalones de color azul (con bandas reflectantes) al año.
- Una camisa azul manga larga al año.
- Una camisa azul manga corta al año.
- Un polar o cortavientos en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines al año.
- Dos pares de calcetines de invierno al año.

Calzado:

- Un par de zapatos con suela antideslizante.

POLICIA LOCAL:

Ropa de Trabajo:

- Un anorak bicolor (azul oscuro-azul celeste) de alta visibilidad, cada cuatro años.
- Una chaqueta polar bicolor (azul oscuro-azul celeste), con membrana de "windstopper" o similar cada cuatro años. Al personal de nuevo ingreso se le entregarán dos el primer año.
- Un chaleco reflectante homologado (según deterioro).
- Dos pantalones de faena, de color azul oscuro, cada año.
- Dos pantalones térmicos al año.
- Un cubre-pantalón de agua reflectante (según deterioro).
- Tres polos bicolor azul oscuro-azul celeste, de manga corta o larga cada año.
- Dos camisetas térmicas al año.
- Dos pares de medias de invierno al año.
- Dos pares de calcetines de verano al año.
- Un par de botas goretex o similar (cada dos años).
- Una gorra tipo béisbol color azul oscuro, cada dos años.
- Un par de guantes de invierno, cada cuatro años.
- Un par de guantes anti corte, cada cuatro años.
- Un cubre gargantas de color azul oscuro, cada cuatro años.
- Ropa de motorista
- Un casco de color blanco con damero (según deterioro).
- Un par de guantes específicos (según deterioro).
- Uniforme de gala: Todas las prendas se renovarán según deterioro.
- Una chaqueta - cazadora de color azul oscuro.
- Un pantalón recto de color azul oscuro.
- Una camisa de manga larga de color blanco.
- Un par de guantes de color blanco.
- Una corbata y un cinturón.
- Una gorra de plato de color azul oscuro.
- Un par de zapatos de color negro, acordes con el traje de gala.
- Complementos propios del traje de gala: Emblemas y galones.

Otros complementos de dotación

- Una pistola marca Glock modelo 17 o 19, u otra de similares características de no existir la primera.
- Una defensa extensible modelo ASP, u otra de similares características de no existir la primera.
- Un juego de grilletes, una navaja, una linterna de cinturón, un silbato, un radio talky, un cinturón de lona, un portador de complementos.
- Una bolsa de policía de color azul oscuro o negro con anagrama policial.

Documentación - Acreditación

- Una placa de pecho con número profesional.
- Una cartera porta carnet profesional (según deterioro).
- Una placa de cartera con número profesional.
- Un carné profesional (se renovará cada cinco años).

Material intervención: Vehículo Policial

- Dos chalecos homologados con protección antibala, anti cuchillo y anti punzón, con nivel de protección no inferior a IIIA (balística), KR2 (cuchillo) y SP2 (punzón), según período de efectividad que marque el propio fabricante del chaleco.
- Dos cascos de protección y dos escudos, cada diez años, y siempre y cuando no estén en condiciones de uso.

Disposiciones

Este material podrá ser complementado por otro u otros que sean designados reglamentariamente por las Normas Marco, y /o que el Ayuntamiento de Colindres a petición razonada de la Jefatura de Policía, estime necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas a la Policía Local de Colindres.

DEPARTAMENTO NTIC'S:

Equipos de protección individual (EPI'S):

- Protección ocular adaptada a las pantallas de visualización de datos.

DISPOSICIONES COMUNES A TODAS LAS PRENDAS DE TRABAJO

- 1.-En las prendas cuya periodicidad de entrega se indique "en función de su deterioro", al objeto de determinar previamente las necesidades de cada Servicio, por el responsable del Servicio, en el mes de enero de cada año, deberá remitirse informe al concejal del Área indicando las prendas que han de reponerse y trabajadores afectados.
- 2.-Todas las prendas suministradas por el Ayuntamiento de Colindres deberán llevar xerografiados el escudo del Ayuntamiento, así como el servicio al que pertenecen.
- 3.-Todo el personal del Ayuntamiento al que se le haya suministrado prenda de trabajo está obligado a su uso durante la jornada laboral establecida.
- 4.-Al personal funcionario interino se le proporcionará una dotación básica de la ropa de trabajo correspondiente al puesto de trabajo desempeño a criterio del Servicio tomándose en consideración las condiciones de prestación del servicio.

ANEXO III

CÁLCULO Y DETALLE DEL PRECIO DE LA HORA EXTRAORDINARIA.

La cuantificación de los precios de las horas, correspondientes a los servicios especiales o extraordinarios realizados durante el período de vigencia del presente acuerdo, por funcionarios, se calculará según se detalla, donde el sueldo bruto anual se corresponde con la suma de los conceptos sueldo, complemento de destino y complemento específico:

Hora Extraordinaria NORMAL (HN):

El importe será el resultado de multiplicar por 1,5 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre la jornada anual.

(Sueldo Bruto Anual x 1,5) / Jornada anual

En tiempo de compensación, 1,5.

Hora Extraordinaria FESTIVA O NOCTURNA (FoN):

El importe será el resultado de multiplicar por 2,00 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre la jornada anual.

(Sueldo Bruto Anual x 2,0)/Jornada anual

En tiempo de compensación, 2,0.

Hora Extraordinaria FESTIVA Y NOCTURNA (FyN):

El importe será el resultado de multiplicar por 2,25 el precio de hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre la jornada anual.

(Sueldo Bruto Anual x 2,25)/Jornada anual

En tiempo de compensación, 2,25.

A efectos de los cálculos anteriores, se computarán festivas, las horas realizadas entre las 0 horas del sábado y las 24 horas del Domingo, salvo para el personal que preste servicios de forma habitual en esos días, en cuyo caso, se abonarán si las realizaran fuera de su jornada habitual.

Para el cálculo de la hora extraordinaria la jornada anual será la establecida en el calendario laboral de cada año.

Así mismo, contemplar la posibilidad de poder disfrutar las horas extraordinarias como tiempo libre, siempre y caso no se perjudique el servicio en la proporción siguiente: El derecho a la compensación deberá solicitarse con antelación suficiente (mínimo diez días

antes), debiendo contar con el visto bueno del responsable del servicio y el concejal correspondiente. El derecho a descanso deberá realizarse para jornadas completas.

- **Hora Extraordinaria NORMAL (HN):**
 - o En tiempo de compensación, 1,5.
- **Hora Extraordinaria FESTIVA O NOCTURNA (FoN):**
 - o En tiempo de compensación, 2.
- **Hora Extraordinaria FESTIVA Y NOCTURNA (FyN):**
 - o En tiempo de compensación, 2,25.

ANEXO IV

Flexibilidad horaria viene regulado en el artículo 8 de la resolución de 28 de diciembre de 2012 (BOE de 29 de diciembre de 2012), estando sujeta a las siguientes condiciones:

Flexibilidad de 1 hora diaria:

- Con personas mayores a su cargo
- Hijos menores de 12 años
- Con personas con discapacidad a su cargo
- Tenga como cargo directo familiar con enfermedad muy grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Flexibilidad horaria de dos horas:

- Que tengan a su cargo a personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad a efectos de conciliar los horarios de centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales o centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Modificación del horario fijo:

- Excepcionalmente, el alcalde-Presidente, podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Por el Ayuntamiento de Colindres El Alcalde-Presidente, D. Javier Incera Goyenechea.	
El Concejal de Personal D. Alberto Echevarría Ortiz	
Por la representación sindical D. Ignacio Sainz San Emeterio	

Parte de control y fiscalización.

1.- Dación de cuenta de Decretos de Alcaldía: del 477/2018 al 577/2018

-477/2018	21/09/2018	Decreto generación crédito Lanzaderas de empleo
-478/2018	25/09/2018	Decreto autorizacion prueba deportiva Marcha Popular ADEMCO
-479/2018	25/09/2018	Decreto sustitucion cabo Policia Local del 1 al 15 de octubre de 2018
-480/2018	27/09/2018	Decreto constitución fianza Carreteras (alumbrado navideño)
-481/2018	27/09/2018	Decreto fraccionamiento de pago
-482/2018	27/09/2018	Decreto fraccionamiento de pago
-483/2018	27/09/2018	Decreto devolucion de ingresos
-484/2018	27/09/2018	Decreto variaciones mensuales padron
-485/2018	27/09/2018	Decreto devolución de ingresos Patricia Sánchez Isequilla
-486/2018	27/09/2018	Decreto nomina septiembre
-487/2018	27/09/2018	Decreto seguros sociales

-488/2018	27/09/2018	Decreto aprobación Jornada laboral de 35 horas semanales
-489/2018	01/10/2018	Decreto baja de oficio a instancia de parte Padrón
-490/2018	01/10/2018	Decreto devolución de ingresos Isabel Quintana San Román
-491/2018	01/10/2018	Decreto denegación devolución de ingresos Celia Mazpule Mazpule
-492/2018	01/10/2018	Decreto denegación devolución de ingresos José Antoni Setién
-493/2018	01/10/2018	Decreto pago itv vehículo 1804-DVN
-494/2018	02/10/2018	Decreto altas agua septiembre
-495/2018	02/10/2018	Decreto bajas agua septiembre
-496/2018	03/10/2018	Decreto cancelación uso huertos urbanos
-497/2018	03/10/2018	Decreto cancelación uso huertos urbanos
-498/2018	03/10/2018	Decreto devolucion de ingresos
-499/2019	03/10/2018	Decreto devolucion de ingresos
-500/2018	04/10/2018	Decreto pago comisión circunstancial Raúl Vega Sánchez
-501/2018	05/10/2018	Decreto nombramiento abogado recurso Construcciones El Abra y Anrubi
-502/2018	05/10/2018	Decreto cancelacion uso huertos urbanos
-503/2018	08/10/2018	Decreto fraccionamiento de pago
-504/2018	08/10/2018	Decreto baja de oficio a instancia de parte Padrón
-505/2018	08/10/2018	Decreto concesión tarjeta de aparcamiento minusvalidos
-506/2018	08/10/2018	Decreto concesión tarjeta de aparcamiento minusvalidos
-507/2018	08/10/2018	Decreto concesión tarjeta de aparcamiento minusvalidos
-508/2018	08/10/2018	Decreto concesión tarjeta de aparcamiento minusvalidos
-509/2018	08/10/2018	Decreto concesión tarjeta de aparcamiento minusvalidos
-508/2018	09/10/2018	Decreto liquidación IRPF 3er trim
-509/2018	09/10/2018	Decreto baja Padrón por inscripción indebida
-510/2018	09/10/2018	Decreto liquidación IVA 3er trim
-511/2018	09/10/2018	Decreto devolucion ingresos
-512/2018	09/10/2018	Decreto resolución expediente baja a instancia de parte
-513/2018	09/10/2018	Decreto resolución expediente baja a instancia de parte
-514/2018	09/10/2018	Decreto concesión tarjeta de aparcamiento minusvalidos
-515/2018	09/10/2018	Decreto pago a justificar 12/2018
-516/2018	10/10/2018	Decreto pago a justificar 13/2018
-517/2018	11/10/2018	Decreto lista provisional admitidos-excluidos Lanzaderas de Empleo
-518/2018	16/10/2018	Decreto liquidacion convenio uso instalaciones deportivas Ampuero
-519/2018	16/10/2018	Decreto liquidacion convenio uso instalaciones deportivas Guriezo
-520/2018	16/10/2018	Decreto liquidacion convenio uso instalaciones deportivas Liendo
-521/2018	16/10/2018	Decreto liquidacion convenio uso instalaciones deportivas Limpias
-522/2018	16/10/2018	Decreto liquidacion convenio uso instalaciones deportivas Rasines
-523/2018	16/10/2018	Decreto liquidacion convenio uso instalaciones deportivas Ramales
-524/2018	16/10/2018	Decreto liquidacion convenio uso instalaciones deportivas Voto
-525/2018	17/10/2018	Decreto baja por caducidad Padrón
-526/2018	18/10/2018	Decreto constitución fianza Carreteras (reparación aceras calle La Quinta, nº 2)
-527/2018	19/10/2018	Decreto pago a justificar 14/2018
-528/2018	19/10/2018	Decreto resolucioin recurso reposicion demolicion añadido Manuel Fernández Madrazo, nº 37
-529/2018	19/10/2018	Decreto lista definitiva admitidos y excluidos, fecha examen Técnico Lanzaderas
-530/2018	22/10/2018	Decreto autorización quema de maleza
-531/2018	22/10/2018	Decreto autorización quema de maleza
-532/2018	23/10/2018	Decreto modificación de créditos
-533/2018	23/10/2018	Decreto exencion IVTM por minusvalia
-534/2018	23/10/2018	Decreto exencion IVTM por minusvalia
-535/2018	23/10/2018	Decreto exencion IVTM por minusvalia
-536/2018	23/10/2018	Decreto exencion IVTM por minusvalia

-537/2018	23/10/2018	Decreto fraccionamiento pago
-538/2018	23/10/2018	Decreto devolución ingresos
-539/2018	23/10/2018	Decreto devolución ingresos
-540/2018	23/10/2018	Decreto incoacion expediente baja de oficio a instancia de parte
-541/2018	23/10/2018	Decreto autorizacion quema de maleza
-542/2018	23/10/2018	Decreto pago ITV vehículo 6792-GNR
-543/2018	25/10/2018	Decreto modificación jornada Dionisio Setién Viñas
-544/2018	25/10/2018	Decreto modificación jornada Elaine Grace Smith
-545/2018	25/10/2018	Decreto modificación jornada y contrato Violeta Zubieta
-546/2018	25/10/2018	Decreto modificación jornada y contrato Rosa Ana Montes
-547/2018	25/10/2018	Decreto trienios Isidro Cortavitarte
-548/2018	25/10/2018	Decreto trienios Ismaél Sánchez
-549/2018	25/10/2018	Decreto trienios Dionisio Setién
-550/2018	25/10/2018	Decreto trienios Juan Carlos Viadero
-551/2018	25/10/2018	Decreto exencion IVTM por minusvalia
-552/2018	25/10/2018	Decreto devolución ingresos
-553/2018	25/10/2018	Decreto incoacion expediente baja de oficio a instancia de parte
-554/2018	26/10/2018	Decreto inscripción en el censo de animales
-555/2018	26/10/2018	Decreto inscripción en el censo de animales
-556/2018	26/10/2018	Decreto nomina octubre
-557/2018	26/10/2018	Decreto seguros sociales
-558/2018	29/10/2018	Decreto fraccionamiento de pago
-559/2018	29/10/2018	Decreto incoacion expediente baja Padrón por inscripción indebida
-560/2018	29/10/2018	Decreto nomina atrasos
-561/2018	29/10/2018	Decreto seguros sociales atrasos
-562/2018	30/10/2018	Decreto variaciones mensuales Padrón
-563/2018	30/10/2018	Decreto bonificación IVTM por historico
-564/2018	31/10/2018	Decreto concesión tarjeta de aparcamiento minusvalidos
-565/2018	31/10/2018	Decreto contrato monitor corporaciones locales
-566/2018	31/10/2018	Decreto contrato gestor lanzadera de empleo
-567/2018	31/10/2018	Decreto contrato taller de empleo
-568/2018	06/11/2018	Decreto denegación devolución de ingresos Almudena Brire de la Hera
-569/2018	06/11/2018	Decreto cancelacion censo animales de compañía
-570/2018	07/11/2018	Decreto altas agua octubre
-571/2018	07/11/2018	Decreto bajas agua octubre
-572/2018	09/11/2018	Decreto exencion IVTM por minusvalia
-573/2018	09/11/2018	Decreto exencion IVTM por minusvalia
-574/2018	09/11/2018	Decreto bonificacion IVTM por historcio
-575/2018	09/11/2018	Decreto bonificacion IVTM por historcio
-576/2018	09/11/2018	Decreto fraccionamiento de pago
-577/2018	09/11/2018	Decreto devolucion de ingresos

2.- Ruegos y Preguntas

2.1.- Contestación a preguntas verbales del grupo municipal PRC del Pleno anterior

2.1.1.- ¿Para cuándo está previsto dar una solución a los entrenamientos de Gimnasia Rítmica que requieren una instalación con una altura suficiente para la realización de sus ejercicios?

El Sr. Alcalde la respuesta es conocida por la empresa que gestiona el servicio y por sus trabajadoras, el Ayuntamiento no dispone de sitio, en ocasiones se ha solicitado entrenar en las instalaciones de Treto y se ha dado la posibilidad de

entrar en el frontón y se dará la posibilidad de entrenar en la antigua nave de la Brigada de Obras.

2.1.2.- ¿Hay alguna señal que permita el acceso de vehículos particulares dentro del parque El Riego? En caso de no haberla, ¿está permitido el acceso de vehículos dentro del mismo? De no ser así, ¿se toman medidas para que no ocurra?

El Sr. Alcalde contesta que no hay ninguna señal que permita el acceso de vehículos particulares. No está permitido el acceso de vehículos. La policía tiene orden de no permitir el acceso de vehículos, sólo para mantenimiento o la realización de eventos organizados o autorizados por el Ayuntamiento.

2.1.3.- ¿Con qué periodicidad se realizan labores de limpieza en el parque El Riego? ¿Qué tipo de labores se realizan?

El Sr. Alcalde contesta que las labores de limpieza se realizan una vez a la semana en la actualidad y dos veces en verano, el mantenimiento del césped se hace una siega obligatoria según temporada y durante el mes de agosto se realizan cuatro.

2.1.4.- ¿Está permitida la realización de barbacoas en el parque El Riego? En caso afirmativo, ¿se controlan dichas actividades para evitar un uso inadecuado del parque?

El Sr. Alcalde contesta que no hay ordenanza reguladora al respecto.

2.2.- Contestación a preguntas verbales del grupo municipal PP del Pleno anterior

2.2.1.- Quería saber si el Ayuntamiento dispone del proyecto modificado definitivo de ampliación del instituto con tres plantas.

El Sr. Alcalde contesta que sí.

2.2.2.- Respecto de las tres viviendas que tiene el Ayuntamiento en propiedad que están desocupadas, si reúnen las condiciones adecuadas para ocuparlas y cual es el coste de mantenimiento de las viviendas y el uso al que pretende destinarlas.

El Sr. Alcalde dice que no reúnen las condiciones adecuadas. Los gastos de comunidad del año 2018 han sido: vivienda en Las Palmeras 637,28 euros, vivienda Ría del Asón 717,95 euros y vivienda en Las Garzas 611,15 euros. Las viviendas se han ofrecido a la Dirección General de la Vivienda, a la Dirección General de Igualdad y a la Dirección General de Cooperación al Desarrollo.

2.2.3.- Cuales son las acciones de mejora que se han realizado en Colindres de Arriba y cual ha sido el coste.

El Sr. Alcalde dice que algunas obras se han realizado con medios propios del Ayuntamiento, otras se han contratado y de estas si se podría saber el coste. Las obras han sido: la instalación de iluminación en el Camino de la Merced, las obras del puente y del acceso a San Roque, la reparación del saneamiento y del asfaltado en Raposil, asfaltado de uno de los laterales de la calle Puerta, mejora de iluminación en la curva de Valle, limpieza del arroyo Edino e innominado, desbroce de caminos con la brigada forestal, reparación de fuga de agua junto al castillo, aumento de la iluminación al comienzo de la calle Santolaja. Esta legislatura se ha ampliado las rutas guiadas en Colindres de Arriba y este ha sido el primer año que se ha caracterizado la ruta de Barbara de Blomberg, entre otras.

El Sr. Alcalde dice que con esto se acaban las preguntas pero para zanjar la polémica de la pregunta de los programas realizados en la Casa de la Juventud contesta que lo único que se mantuvo cerrado durante las obras de reforma fue la sala de uso abierto de la planta baja. El único programa que no se realizó fue el programa de ocio. Los programas que se realizaron fue el concierto de Lunatic Catz, batalla de gallos, programa info Colindres, saraos y sarandongas, programa de Colindres verde, acciones y programas de compromiso social, como el de colaboración con la violencia de género, se aprovechó el cierre de la casa para diseñar la página web de la Casa de la Juventud y mejorar los perfiles de las redes sociales y el canal youtube.

3.3.- Ruegos verbales formulados por el grupo municipal PRC.

3.3.1.- Solicitamos el cambio de los postes de luz y/o teléfonos en el cruce del Barrio Las Nuevas, que impiden el aprovechamiento del espacio para el vial.

3.3.2.- Instamos al ajuste de las tablas de la pasarela de madera de la calle Puerta de Colindres de Arriba. Además recordamos ruego solicitando reposición y ajustes de tablas en pasarela de madera de la marisma sur.

3.3.3.- En la piscina cubierta: recordamos peticiones de mejora en los accesos del aparcamiento de personas con diversidad funcional, rebajando los bordillos; se estudie la posibilidad de utilizar parte del espacio de la acera frente a la entrada para que sea habilitado como aparcamiento para autobuses y taxis adaptados; petición de cambio de suelo de la sala de actividades deportivas por ser inadecuado para este tipo de uso; colocación de aparcamiento cubierto para bicicletas que de servicio a la piscina y zona deportiva.

3.3.4.- Trasladamos petición de vecinos en relación a restos de siega en el regato madre.

3.3.5.- Recordamos ruego instando al Ayuntamiento de Laredo al arreglo del camino que enlaza con el Barrio de Puerta de Colindres de Arriba.

3.3.6.- Elaboración de un plan de seguridad vial con nuevos vallados en aceras estrechas que eviten accidentes a peatones: en la travesía de la N-634 (entre Los Escudos y Los Alpes; entre Remaes y English Wise; entre la casa de los Sanchez y la iglesia; entre el aparcamiento de urbanización San Ginés y Villa Luz; en la curva y acera del Bar El Puerto); en la travesía de la N-629 (entre Los Escudos y entrada Campo Las Ferias; entre Campo Las Ferias y Avenida Europa). También recordamos ruego solicitando posibilidad de señalización vertical y luminosa de pasos de peatones en las travesías. De la misma manera insistimos en que se preste especial atención al gran número de éstos en donde la visibilidad, tanto para el peatón como para el conductor, es escasa. A raíz de lo anterior, sugerimos modificar la ubicación de todos los contenedores de basura que obstaculizan la visibilidad de los pasos de cebra.

3.3.7.- Rogamos de nuevo instar a la empresa concesionaria de la obra de mantenimiento del pavimento de la calle Heliodoro Fernández a la inmediata reparación del socabon existente frente a la "Casa de los Maestros", el cual con el paso del tiempo se va haciendo de mayor tamaño.

3.4.- Preguntas verbales formuladas por el grupo municipal PRC.

3.4.1.- En relación a la apertura de centro de menores en Colindres de Arriba por parte de una fundación: ¿Qué información se tiene desde el ayuntamiento?

El Sr. Alcalde le contesta la pregunta sin que figure en acta por la problemática que hay con la protección de los menores.

3.5.- Preguntas verbales formuladas por el grupo municipal PP.

3.5.1.- Desde el Ayuntamiento se va a ofrecer algún tipo de colaboración para que esos niños puedan usar la piscina o la ludoteca.

El Sr. Alcalde le responde que el Ayuntamiento ha ofrecido los servicios y los monitores se han acercado a preguntar. También se han ofrecido los servicios que presta la Agencia de Desarrollo Local y los Servicios Sociales.

3.5.2.- Pregunta por la glorieta que se iba a hacer en la Avda. L´Haillan.

El Sr. Alcalde le dice que se ha pedido información a la Demarcación de Carreteras y es una de las que han prometido que van a hacer.

3.5.3.- Respecto a las modificaciones que se han realizado en la calle El Progreso, cae agua en los dos carriles, hay previsto alguna actuación.

3.5.4.- Una de las recomendaciones para mejorar la circulación de la N-634 era cambiar el semáforo de sitio. ¿Se va a hacer?

El Sr. Alcalde responde que no está previsto, tiene que mirarlo pero una de las medidas primeras era modificar el tiempo de regulación y con ese cambio este verano ha habido menos problemas.

Y no habiendo más asuntos a tratar en el orden del día que figura en la convocatoria de citación a la sesión, el Sr. Alcalde dio por terminada la sesión, levantándola siendo las veintiuna horas y cuarenta minutos, de todo cuanto como Secretaria certifico, de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, con las reservas del art. 206 del ROF, debiendo remitirse copias en cumplimiento del art. 56 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

El Alcalde,
VºBº

La secretaria acctal,
(Decreto Alcaldía nº 741/2017, 7.11.2017)

Javier Incera Goyenechea.

Marta Rebollo Santos

Documento firmado digitalmente (Ley 39/2015, de 1 de octubre)