

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE MEDIO CUDEYO CELEBRADA EL JUEVES DÍA VEINTISEIS DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTE

En el Salón de Plenos de la Casa Consistorial de Valdecilla, Medio Cudeyo, siendo las veinte horas y treinta minutos de la tarde, bajo la Presidencia del Sr. Alcalde, D. JUAN JOSE PEROJO CAGIGAS, y con la asistencia de los Concejales D. ALBERTO MANUEL SANTAMARÍA FERNÁNDEZ, D^a MARIA HIGUERA COBO, D. ALFONSO MAZA AJA, D^a ANGELICA PALACIOS VELEZ (PARTIDO REGIONALISTA DE CANTABRIA), D^a MARIA MERCEDES CARRERA ESCOBEDO, D. BORJA SAÑUDO VIADERO y D^a MARÍA YOLANDA VALLE MEDIAVILLA (PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL), D. RODOLFO CANAL BEDIA, D^a MARIA ANGELES PEREZ COBO y D. CARLOS BARQUÍN LIAÑO (INDEPENDIENTES TODO POR MEDIO CUDEYO), D. FRANCISCO PEROJO TRUEBA y D^a MARÍA TERESA GARCÍA RECIO (PARTIDO POPULAR), asistidos por el Secretario Municipal, D. Manuel José González Fernández, que certifica, con el objeto de celebrar esta sesión ordinaria.

A continuación, la Presidencia declara abierta la sesión a la hora citada tratándose acto seguido los asuntos contenidos en el Orden del Día:

Punto Primero: Propuesta de Aprobación de Acta de la sesión anterior.

Se omite la lectura del borrador del acta de la sesión anterior de fecha 29 de octubre de 2020, al haber sido remitida copia a los asistentes.

Por el Portavoz del Grupo Popular, Sr. Perojo Trueba se formulan las siguientes observaciones:

En el punto 7 no aparece el voto que hizo el partido Popular, ni tampoco la pregunta en relación a este punto sobre si no es preceptivo tener la propiedad para poder actuar o hacer obras por parte del ayuntamiento en estas propiedades y la respuesta.

En consecuencia, se propone la siguiente rectificación:

Donde el borrador dice:

“El Pleno, por mayoría de once votos favorables, correspondientes a los concejales de los partidos Regionalista, Socialista e Independientes Todo por Medio Cudeyo, ...

Debe decir:

“El Pleno, por mayoría de once votos favorables, correspondientes a los concejales de los partidos Regionalista, Socialista e Independientes Todo por Medio Cudeyo, y dos abstenciones correspondientes a los concejales del Partido Popular,...

En el debate plenario sobre la propuesta se pregunta si no es preceptivo tener la propiedad para poder actuar o hacer obras por parte del ayuntamiento en estas propiedades y se responde que existiendo conformidad expresa y escrita de las comunidades de propietarios, como es el caso, por el Ayuntamiento se ha venido siempre actuando, con independencia de que se prosiga con los trámites notariales, registrales y catastrales, que se suelen prolongar en el tiempo.”

En ruegos y preguntas hicimos el agradecimiento por la colocación de la carpa en el centro de salud, haciendo hincapié a que fue una propuesta del Partido Popular en anteriores ocasiones.

Aceptadas y practicadas las referidas rectificaciones al borrador del Acta solicitadas por el Grupo Popular, y no habiéndose producido otras observaciones, resulta aprobada el acta del Pleno de fecha 29 de octubre de 2020, en virtud de lo dispuesto en el artículo 91.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre.

Punto Segundo: Resoluciones de la Alcaldía.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 42 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales, se da cuenta a la Corporación de las Resoluciones adoptadas desde la última sesión plenaria y el Pleno se da por enterado de las siguientes:

Resolución nº245/2020: Contratos de teatro y tiempo libre no prestados en Estado de Alarma.

Resolución nº246/2020: Rectificación de la Resolución 233/2020, de 15 de octubre de 2020, relativa a las Tasas por suministro de agua, por recogida de basuras, alcantarillado y Canon de Saneamiento del Gobierno Regional correspondiente al Tercer Trimestre del año 2020

Resolución nº247/2020: Aprobación de gastos, reconocimiento de obligaciones y la ordenación de pagos en relación a la asistencia a órganos colegiados.

Resolución nº248/2020: Gastos de personal mes de octubre 2020.

Resolución nº249/2020: Establecimiento del carácter exclusivo de la dedicación del personal orientador propio (Técnica Orientadora: M^a José de Tena Calderón, con DNI: 79.305.161-B).

Resolución nº250/2020: Contratación temporal de personal de limpieza.

Resolución nº251/2020: Solicitud de autorización para los siguientes empleados municipales como interlocutores autorizados en la plataforma electrónica «GEISER/ORVE»

Resolución nº252/2020: Aprobación del expediente de modificación de créditos 10/2020.

Resolución nº253/2020: Bases Reguladoras y convocatoria del proceso selectivo para la contratación de un/a Técnico/a coordinador/a de Lanzadera de Empleo

Resolución nº254/2020: Aprobación del expediente de modificación de créditos 11/2020.

Resolución nº255/2020: Aprobación de Bases Reguladoras para la selección de personal al amparo de subvenciones del Programa de colaboración del Servicio Cántabro de Empleo (peones y oficiales).

Resolución nº256/2020: Comunicación de la dedicación de empleados municipales al proyecto AME.

Resolución nº257/2020: Rectificación de error material y de hecho en el listado definitivo de aspirantes admitidos al proceso de selección de una plaza de Agente de Policía Local por Oposición Libre.

Resolución nº258/2020: Anticipo de nómina a empleada municipal.

Resolución nº259/2020: Aprobación de Bases Reguladoras para la selección de personal al amparo de subvenciones del Programa de colaboración del Servicio Cántabro de Empleo (monitores de ocio y tiempo libre y auxiliar administrativo)

Resolución nº260/2020: Concesión de licencia de obra tutelada a D^a Dolores Malanda Madrazo.

Resolución nº261/2020: Comunicación de la dedicación de empleados municipales al proyecto AME.

Resolución nº262/2020: Concesión de la tarjeta de estacionamiento por causa de minusvalía a D^a José Gutiérrez González.

Resolución nº263/2020: Contratación de personal como Técnico de Museo / Turismo.

Resolución nº264/2020: Aprobación de la relación de gastos 15/2020.

Resolución nº265/2020: Contratación temporal de personal Auxiliar Informador Juvenil.

Resolución nº266/2020: Declaración de caducidad de expediente sancionador.

Resolución nº267/2020: Nombramiento de funcionario de carrera, Agente de Policía Local.

Resolución nº268/2020: Solicitudes de altas, bajas, cambios de titularidad, cambios de tarifa del servicio municipal de abastecimiento de agua y alcantarillado.

Resolución nº269/2020: Desestimación de alegaciones en procedimiento sancionador urbanístico.

Resolución nº270/2020: Convocatoria del primer ejercicio de la Oposición para la cobertura de una plaza de Agente de Policía Local.

Punto Tercero: Propuesta de Aprobación Inicial del Reglamento Municipal de Control Horario del Personal.

Vista Providencia de Alcaldía de fecha de 2 de noviembre de 2020 de incoación de expediente para aprobación del Reglamento Municipal de Control Horario del Personal, a fin de poder dar debido cumplimiento a la nueva normativa aprobada sobre esta materia e implantar un sistema electrónico de control de jornada laboral para todo el personal municipal.

Visto informe emitido por el Secretario de este Ayuntamiento sobre el procedimiento a seguir;

Examinado el texto del Reglamento Municipal de Control Horario que ha sido redactado de común acuerdo con la representación sindical del personal laboral y funcionario, y con una redacción análoga a la recientemente aprobada por Ayuntamientos de nuestro entorno;

Visto el Dictámen favorable de la Comisión de Personal de fecha 11 de noviembre de 2020, el Pleno, por unanimidad,

ACUERDA

PRIMERO: Aprobar inicialmente el **Reglamento Municipal de Control Horario del Personal** de este Ayuntamiento, según el texto que consta como anexo al presente acuerdo.

SEGUNDO: Someter el texto inicialmente del reglamento a información pública y audiencia a los interesados por el plazo de treinta días hábiles para la presentación de reclamaciones y sugerencias, mediante la inserción del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de la Cantabria y en la sede electrónica del Ayuntamiento. De presentarse reclamaciones o sugerencias, deberán ser resueltas por el Pleno, el cual se pronunciará asimismo sobre la aprobación definitiva.

TERCERO: A su vez, en cumplimiento de lo establecido en el art. 25.3.h) de la Ley 1/2018, de 21 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública de Cantabria, se publicará el proyecto de reglamento con indicación, al menos, de la fase de tramitación en la que se encuentra el proyecto, así como la fecha prevista para su aprobación definitiva.

CUARTO: En caso de que no se presente ninguna reclamación o sugerencia se entenderá definitivamente adoptado el presente acuerdo quedando facultado expresamente el Alcalde-Presidente para su publicación y ejecución.

ANEXO: REGLAMENTO DE CONTROL HORARIO Y PRESENCIA DE LOS EMPLEADOS

PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE MEDIO CUDEYO.

CAPÍTULO 1 DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto.

La presente normativa tiene por objeto regular los medios, actuación y procedimientos a seguir para el control del cumplimiento de la jornada de trabajo y del horario establecido para el ayuntamiento de Medio Cudeyo.

El horario y la jornada son las establecidas en la normativa estatal vigente de aplicación para los empleados públicos.

Artículo 2.- Ámbito.

Todo el personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Medio Cudeyo está sometido a control de puntualidad, asistencia y permanencia. Las instrucciones contenidas en el presente reglamento serán de aplicación a todos los empleados públicos que presten sus servicios en el Ayuntamiento Medio Cudeyo, tanto los sujetos a régimen funcional como al laboral, ya sea personal fijo o temporal, independientemente del régimen jurídico-laboral.

Artículo 3.- Garantías.

La información obtenida por parte del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, tendrá uso exclusivo para los fines previstos en el presente reglamento y el control del cumplimiento horario. Cualquier utilización de los datos recopilados para un uso diferente al previsto en el presente reglamento dará lugar a las responsabilidades que correspondan según la normativa aplicable.

Artículo 4.- Obligaciones.

4.1.- Todo el personal tendrá la obligación de utilizar los medios y procedimientos establecidos para el control de cumplimiento del horario.

4.2.- El área de personal facilitará a cada empleado la información y los medios necesarios para utilizar el sistema, así como para efectuar un control constante sobre el cumplimiento de su jornada de trabajo y horario establecido.

4.3.- Cualquier error, olvido, anomalía o incidencia imprevista en alguno de los fichajes establecidos como obligatorios deberá ser comunicado al área de personal indicando, en todo caso, la incidencia, anomalía o error acaecido, la fecha y hora en la que se ha producido y las causas de tales incidencias.

Artículo 5.- Responsabilidades.

5.1.- La responsabilidad directa del cumplimiento de la jornada y del horario de trabajo corresponde a cada uno de los empleados, estando obligados a la utilización correcta de los medios existentes para el control de asistencia y puntualidad, así como a registrar todas las entradas y salidas.

5.2.- Los responsables de los distintos servicios colaborarán en el control del personal adscrito al mismo, sin perjuicio del control horario asignado al Departamento.

5.3.- Cualquier manipulación no autorizada de los terminales dará lugar a las responsabilidades.

5.4.- La flexibilidad horaria estará sujeta a las necesidades del servicio con la supervisión del responsable.

Artículo 6: Medidas de control.

6.1.- El seguimiento del cumplimiento de la jornada de trabajo, se realizará normalmente mediante un sistema electrónico de reconocimiento del trazo de la huella digital y se utilizará tanto al comienzo como al final de cada jornada, así como cada vez que se abandone y regrese a los centros de trabajo, así como en las ausencias y retornos que se prevén en el presente reglamento o se prevean en el futuro, sin perjuicio de su posterior justificación.

6.2.- Cuando, por causas técnicas, no pudiera ser utilizado el sistema electrónico, el control de puntualidad, asistencia y permanencia de los empleados afectados, se realizara, coyuntural y obligatoriamente, mediante el parte de firmas o incidencias fijado por el Área de Personal, cumplimentándose con caracteres legibles la correspondiente fila de datos que figuren en el impreso confeccionado al efecto por el Área de Personal (nombres, apellidos, DNI y la hora) tanto a la entrada como a la salida, de manera que cada fila se encuentre cerrada al finalizar la jornada. En el caso de que durante la jornada se ausente de su centro de trabajo, deberá cumplimentar la fila en la que señale la hora de salida y posteriormente cumplimentar otra fila cuando regrese con la hora de entrada.

Las hojas de firma estarán en poder del responsable de la unidad, departamento o servicio, o persona que le sustituya, quien podrá proponer al Concejal del Área de Personal el lugar más adecuado para que puedan cumplimentarse dichos ingresos, y en su defecto, será ubicado en el lugar que se determine desde el Área de Personal a la entrada y salida de los centros de trabajo, preferentemente donde sean accesibles únicamente al personal que tenga la obligación de cumplimentarlas.

Podrá utilizarse en aquellas unidades ubicadas en edificios que no dispongan de la modalidad electrónica de control de presencia y en todo caso durante los periodos en que no se encuentren disponibles los lectores electrónicos de reconocimiento de huella.

6.3- Debido a la peculiaridad de las funciones de la policía local, este reglamento se ajustará a las singulares condiciones de servicio y, por ello, el control horario se subordinará a la aplicación del mejor de los sistemas establecidos, pudiendo aplicarse cualquiera de los dos sistemas establecidos en el art. 4.1 o 4.2 de este reglamento. Ello, en base al buen criterio de su mejor coordinación y buen funcionamiento. Prestando especial atención a la mejor rotación de su turno de relevos, así como al cuadrante establecido en dicho cuerpo policial.

6.4- Con periodicidad mensual, salvo que desde la concejalía de personal se solicite el parte diario, la persona designada al efecto remitirá al Concejal de Personal los partes de firmas durante los primeros 10 días del mes siguiente, para su ingreso en el sistema y regularización de las incidencias y saldos. También será posible rellenar el parte de incidencias manualmente y entregarlo a la Concejalía de Personal, contando con el visto bueno del Responsable de Servicio o persona que lo sustituya.

CAPÍTULO II LAS JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 7.- Calendario laboral y jornadas.

Los calendarios de los distintos centros/servicios se pactarán y fijarán anualmente con anterioridad al día 31 del mes de diciembre y en él se fijarán las jornadas de trabajo de los mismos

En aras de la flexibilidad horaria, todo trabajador, si su servicio lo permite y no existiera informe desfavorable, podrá comenzar su jornada laboral con un adelanto o retraso de hasta 60 minutos, pudiendo, en este caso, adelantar o retrasar en la misma magnitud, la hora de salida, de tal forma que su saldo se compense en la misma jornada.

Artículo 8.- Recuperación de saldos negativos.

8.1.- Dependiendo de las diferentes jornadas laborales, tomando como base y referencia las establecidas en la RPT del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, teniendo en cuenta lo establecido en la normativa estatal vigente de aplicación para los empleados públicos, será necesario recuperar las horas laborales o fracciones inferiores no trabajadas y no susceptibles de justificación, podrán ser recuperadas:

- Bien en horario de 7:00 a 16:00 o por las tardes.
- En otros turnos dependerá del turno de trabajo, se habilitará la recuperación en la media hora anterior y posterior a los diferentes turnos de trabajo.

8.2.- Cuando la diferencia en cómputo semanal entre las horas fijadas como jornada de trabajo y las efectivamente prestadas sea negativa para el trabajador, deberá ser objeto de recuperación preferente dentro del mismo mes y, excepcionalmente, dentro de los dos meses siguientes al momento en que se haya producido el saldo negativo, de forma que al cierre de cada trimestre, que se fija en el día 20 de cada mes o día posterior hábil, no se podrá mantener un saldo negativo o deudor, procediéndose en caso contrario, de conformidad con lo previsto en el artículo 11 de este

reglamento.

Artículo 9.- Compensación de saldos positivos.

El exceso de horas realizadas voluntariamente y sin causas justificadas, no podrá ser reclamado para su compensación. Pero, sí podrá ser compensado el exceso de tiempo realizado por necesidades inexcusables del servicio y por causas justificadas, aunque, por motivos funcionales y operativos, no hayan sido posible ser autorizados previamente.

El exceso de horas extraordinarias realizadas por razones del servicio, podrá compensarse, si así lo desea el trabajador, mediante horas de permiso en la cuantía que establezca el convenio colectivo. En el supuesto de que se opte por la compensación de dichas horas, como horas de permiso, se disfrutarán, siguiendo el cauce habitual, establecido, o sea, cuando previamente se haya hecho la propuesta y dado el visto bueno para su realización por el responsable y/o Concejal del servicio y autorizado por el Concejal de Personal; siempre que no existan saldos negativos en el resto de jornadas, es decir, solo podrá compensarse el saldo positivo real.

Al ser la jornada en cómputo anual, al cierre de cada trimestre si existen saldos positivos, servirán de bolsa para trimestres posteriores, hasta el 31 de diciembre del año en curso.

A efectos de compensación horaria, en aquellos casos esporádicos que, por razones del servicio, el personal que tenga la necesidad de acudir a actos promovidos por el Ayuntamiento fuera del horario normal y lejos de los puntos de fichaje, se deberá presentar en el área de personal un impreso normalizado, que será facilitado por dicha área, en el que se hará constar los datos del servicio efectuado: fecha, motivo y/o permanencia, debiendo, en todo caso, contar con el visto bueno del Jefe de Servicio o Concejal Delegado.

Artículo 10.- Descansos.

Durante la jornada laboral se dispondrá de una pausa de treinta minutos de descanso, computable como de trabajo efectivo. Este descanso no podrá afectar a la prestación de los servicios. Esta pausa de treinta minutos no podrá utilizarse para compensar retrasos o ausencias injustificadas, ni podrá emplearse de forma discrecional para entrar o salir antes de la franja horaria, ya que se considera como de trabajo efectivo. Por ello, excepcionalmente, para el caso de que algún trabajador desee realizar la pausa al inicio o fin de la jornada y expresamente manifieste por escrito su interés y solicitud de disfrutar de la pausa de 30 minutos siempre dentro de la misma franja horaria coincidente con el inicio o fin de la jornada de trabajo, podrá ser autorizada por el responsable del área de personal.

Artículo 11.- Saldo negativo al cierre de cada tres meses.

Cuando como consecuencia de ausencias injustificadas de cualquier empleado público en los términos del artículo 8.2. exista diferencia, en el cómputo que corresponda, entre la jornada fijada y la jornada realizada, se procederá a la deducción proporcional de haberes, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera derivarse de tal práctica (previa la tramitación del expediente legalmente correspondiente).

La deducción de haberes se calculará tomando como base la totalidad de las retribuciones fijas y periódicas que mensualmente perciba el empleado dividido por treinta y, a su vez, éste resultado por el número de horas que el personal tenga obligación de cumplir, de media, cada día en jornada ordinaria. El importe obtenido determinará el valor/hora que tendrá que aplicarse y, en consecuencia, detraerse del tiempo de trabajo no cumplido.

Artículo 12: Justificación de Ausencias.

12.1.- Las ausencias autorizadas como consecuencia del ejercicio de derechos reconocidos en la legislación vigente sobre vacaciones, licencias y permisos seguirán el procedimiento establecido para su solicitud, debiendo aportar posteriormente documento justificativo de la razón que motivó la solicitud de permiso, salvo en el caso de asuntos propios, vacaciones y asuntos sindicales.

12.2.- En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

- a) Ausencias aisladas de hasta tres días, el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al área de Personal o servicio o persona responsable, con preferencia durante la hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, aportando posteriormente el justificante expedido por el facultativo competente. En todo caso, de no

producirse con posterioridad la justificación requerida, podrá descontarse el día o días faltados.

- b) Ausencia de más de tres, el personal deberá presentar el parte médico de baja en el plazo de 24 horas contados a partir del día de su expedición, los partes de confirmación, que se expedirán cada semana, deberán ser entregados en el Departamento de Personal en el plazo de 3 días contados a partir del día de su expedición. El parte médico de alta deberá ser entregado en el Departamento de Personal dentro de las 24 horas siguientes a su expedición. Si no se entregan los justificantes se descontarán en nómina los días de ausencia.

En los supuestos de permiso por maternidad no se precisará la presentación de partes intermedios, únicamente el parte de maternidad o causa justificativa.

En el supuesto de accidente de trabajo no se precisará la presentación de partes intermedios, únicamente el parte de baja y alta de accidente.

De acuerdo con la Jefatura de la Policía Local y tratando de mejorar la operatividad del servicio de Policía Local, la comunicación de los partes de bajas y justificantes médicos se deberá hacer directamente por parte del Policía a Jefatura, para que esta pueda establecer los servicios de forma eficiente y adecuada, dando cuenta, posteriormente, al responsable del área de personal.

Artículo 13.- Revisión y control de los ficheros de control horario.

El área de personal, únicamente a los efectos de lo establecido en el artículo 3 del presente reglamento, tendrá acceso permanente al listado del fichero de control, pudiendo convocar, cuando así lo considere conveniente, una reunión con los representantes sindicales para exponerles cualquier incidencia y su estudio. Cada trabajador podrá tener acceso permanente a su fichero personal a efectos de consulta e información personal.

Artículo 14.- Interpretación.

Las cuestiones o dudas de hecho o de derecho que surjan en la interpretación y aplicación del presente reglamento, serán resueltas de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador, la atención al público y el servicio al ciudadano.

Artículo 15.- Ley de Protección de datos.

Los datos contenidos en el programa de fichaje y en los listados serán objeto de los trámites legalmente previstos en la legislación en materia de protección de datos en vigor en cada momento.

Disposición adicional única.

El presente reglamento entrará en vigor una vez transcurridos quince días desde la publicación de la aprobación definitiva en el Boletín Oficial de Cantabria.

Punto Cuarto: Propuesta de Aprobación del Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento 2020-2022.

Vista la propuesta de Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento 2020-2022 entregada por la representación sindical del personal laboral,

Analizada, corregida e informada favorablemente por la Secretaría y la Intervención municipales,

Visto el dictamen favorable de la Comisión de Personal de fecha 11 de noviembre de 2020, el Pleno, por mayoría de ocho votos favorables, correspondientes a los Concejales de los Partidos Regionalista y Socialista, y cinco abstenciones, correspondientes a los Concejales de los Partidos Independientes Todo por Medio Cudeyo y Popular,

APRUEBA

El siguiente

CONVENIO PERSONAL LABORAL 2020-2022

ÍNDICE

CAPÍTULO 1.	AMBITO DE APLICACIÓN.....	4
ARTÍCULO 1.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
ARTÍCULO 2.	ÁMBITO TEMPORAL	4
ARTÍCULO 3.	INDIVISIBILIDAD DEL ACUERDO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.....	4
ARTÍCULO 4.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	4
ARTÍCULO 5.	NORMAS MÁS FAVORABLES.....	5
CAPÍTULO 2.	INGRESOS, PROMOCION Y CONTRATACIÓN.....	5
ARTÍCULO 6.	OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL PERSONAL LABORAL Y CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO	5
ARTÍCULO 7.	PROVISIÓN DE VACANTES, MOVILIDAD Y PROMOCIÓN INTERNA	5
ARTÍCULO 8.	TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR.....	5
CAPÍTULO 3.	RETRIBUCIONES ECONOMICAS	6
ARTÍCULO 9.	PAGAS EXTRAORDINARIAS	6
ARTÍCULO 10.	ANTIGÜEDAD.....	6
ARTÍCULO 11.	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.....	6
ARTÍCULO 12.	INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.....	6
ARTÍCULO 13.	GARANTIA DEL SALARIO EN INCAPACIDAD TEMPORAL.....	7
ARTÍCULO 14.	USO DE VEHICULO PARTICULAR.....	7
ARTÍCULO 15.	VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	7
CAPÍTULO 4.	JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO	7
ARTÍCULO 16.	JORNADA DE TRABAJO	7
ARTÍCULO 17.	SERVICIOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS	8
ARTÍCULO 18.	TIEMPO DE ASEO.....	8
ARTÍCULO 19.	DÍAS FESTIVOS	8
ARTÍCULO 20.	VACACIONES ANUALES.....	9
ARTÍCULO 21.	INTERRUPCIÓN DE VACACIONES POR I.T.	10
ARTÍCULO 22.	TELETRABAJO.....	10
CAPÍTULO 5.	LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS	10
ARTÍCULO 23.	PERMISOS Y LICENCIAS	10
ARTÍCULO 24.	EXCEDENCIAS.....	14
CAPÍTULO 6.	ASPECTOS SOCIALES	16
ARTÍCULO 25.	PREMIOS DE NUPCIALIDAD, NATALIDAD Y ESTUDIOS	16



ARTÍCULO 26.	AYUDAS PARA HIJOS DISCAPACITADOS	17
ARTÍCULO 27.	FORMACIÓN PROFESIONAL.....	17
ARTÍCULO 28.	SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y AYUDAS SOCIALES.....	17
ARTÍCULO 29.	SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE	18
ARTÍCULO 30.	JUBILACIONES.....	18
ARTÍCULO 31.	ANTICIPO DE HABERES	19
CAPÍTULO 7.	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	19
ARTÍCULO 32.	NORMATIVA APLICABLE	19
ARTÍCULO 33.	COMPETENCIAS	20
ARTÍCULO 34.	MEDIDAS PREVENTIVAS	21
ARTÍCULO 35.	DEFENSA JURÍDICA	21
ARTÍCULO 36.	VESTUARIO	21
CAPÍTULO 8.	DERECHOS SINDICALES	22
ARTÍCULO 37.	DERECHOS SINDICALES Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	22
ARTÍCULO 38.	ASAMBLEAS	23
ARTICULO 39	REGIMEN DISCIPLINARIO.....	23
ARTICULO 40	SANCIONES.....	25



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

CAPÍTULO 1. AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

A los trabajadores contratados por la corporación que no tengan un año consecutivo de antigüedad de prestación de servicios para el Ayuntamiento, no les será de aplicación los artículos 26 y 29 del actual convenio.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio, con carácter general, surtirá efecto **desde el día 1 de Enero del 2020 hasta el 31 de Diciembre del 2022.**

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.

ARTÍCULO 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 trabajadores laborales del Ayuntamiento de Medio Cudeyo.

ARTÍCULO 4. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Ambas partes negociadoras acuerdan constituir una Comisión mixta de seguimiento e interpretación del acuerdo, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este acuerdo.

La Comisión mixta estará formada por tres miembros de la corporación y tres representantes del personal laboral, designados por los representantes del Comité de Empresa firmantes del convenio. Actuará como secretario el de la mesa de negociación, o el que designen de mutuo acuerdo.

Cada una de las partes podrá nombrar un asesor que asistirá a las reuniones, con voz, pero sin voto.

Los acuerdos que se adopten por la Comisión mixta, tendrán carácter vinculante para las dos partes, siendo necesario para adoptar los mismos los votos favorables de la mitad más uno.



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

De mutuo acuerdo, podrá nombrarse un mediador o mediadores, o acudir al sistema de arbitraje, cuando no resulte posible llegar a un acuerdo en la negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los acuerdos.

ARTÍCULO 5. NORMAS MÁS FAVORABLES

En caso de concurrencia de normas, se estará siempre a la más favorable para el trabajador, aplicándola en su totalidad. Cualquier condición que vinieran disfrutando los trabajadores y que no haya sido expresamente anulada, se mantendrá en su totalidad.

CAPÍTULO 2. INGRESOS, PROMOCION Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 6. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL PERSONAL LABORAL Y CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO

El Ayuntamiento, una vez realizado el Estudio Organizativo y junto con la implantación del mismo, promoverá la negociación con el comité de empresa de una Oferta Pública de Empleo, con los puestos y plazas vacantes que se acuerden, así como la relación de puestos de trabajo desempeñados por personal laboral que hayan de ser funcionarizados.

Así mismo se negociarán los puestos de trabajo que deban pasar a integrarse dentro de la plantilla fija del personal a través de los procesos de consolidación de empleo. La cobertura de los puestos declarados consolidables, se llevará a efecto por el sistema de concurso-oposición, asignando como merito preferente de valoración el desempeño del puesto desarrollado.

A tales efectos, se negociarán los requisitos y condiciones específicas que deban contemplar las Bases de las pruebas selectivas, así como los programas de oposición.

ARTÍCULO 7. PROVISIÓN DE VACANTES, MOVILIDAD Y PROMOCIÓN INTERNA

Se establecerá con carácter general, la posibilidad de movilidad interna del personal municipal, mediante el sistema de provisión de puestos, al que puedan optar voluntariamente todos aquellos trabajadores que lo deseen, siempre que reúnan los requisitos exigidos al efecto.

Se determinará con carácter preferente, como forma de cobertura de plazas el sistema de promoción interna, antes de su cobertura libre.

La provisión de vacantes, promoción interna y cambios de puestos de trabajo se ajustarán a las normas legales y reglamentarias que le son de aplicación. No obstante, con la Relación de Puestos de Trabajo que deba realizarse en aplicación del presente Convenio, se determinará la normativa o régimen específico que regule para el personal laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, el sistema de provisión de vacantes, promoción interna y cambio de puestos de trabajo. Dicha normativa o régimen, pasará a formar parte del presente Convenio, de forma automática, a partir de su aprobación mediante el procedimiento reglamentario, y figurando como anexo al mismo.

ARTÍCULO 8. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

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

En la elección del empleado que realice trabajos de superior categoría el Ayuntamiento de Medio Cudeyo deberá tener en cuenta la jerarquía, la antigüedad y los méritos teniendo en cuenta los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

Si por motivos excepcionales, y siempre que se atienda a las necesidades del servicio, si un empleado laboral es destinado a un puesto de nivel inferior al de su puesto de trabajo habitual, mantendrá las retribuciones íntegras, tanto básicas como complementarias, que percibía en su puesto de origen.

CAPÍTULO 3. RETRIBUCIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 9. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias del personal laboral en activo, al que resulte de aplicación el presente Convenio, tendrán un importe, cada una de ellas, equivalente a una mensualidad de sueldo, complemento salarial (complemento específico más de destino) y antigüedad.

Se abonarán DOS (2) PAGAS, una antes del 30 de Junio y otras antes del 20 de diciembre.

ARTÍCULO 10. ANTIGÜEDAD

El módulo temporal para el abono de la antigüedad será el bienio los cuatro primeros años, y el quinquenio a partir del cuarto año.

Todos los bienios y quinquenios que se consoliden en el año serán abonados de la siguiente manera:

BIENIO 22,39 €

QUINQUENIO 30,88 €

La cantidad que por antigüedad se cobraba a 01/01/1996 se entenderá consolidada a todos los efectos.

Las cantidades que se abonen en concepto de antigüedad serán incrementadas de



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

acuerdo con lo establecido en la L.P.G.E. o el R.D. que lo sustituya.

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.

ARTÍCULO 11. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores laborales que cumplan **25 años al servicio** de este Ayuntamiento recibirán una gratificación de permanencia en la Empresa de **una mensualidad** de sueldo base y antigüedad y demás conceptos retributivos. Esta gratificación se entiende que será por una sola vez.

ARTÍCULO 12. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

El personal laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo tendrán derecho en el ejercicio de sus funciones y cometidos, a las indemnizaciones legal y reglamentariamente establecidas (R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio).

ARTÍCULO 13. GARANTIA DEL SALARIO EN 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 incapacidades 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.

ARTÍCULO 14. USO DE VEHICULO PARTICULAR

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 Concejel 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.

ARTÍCULO 15. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El Ayuntamiento de Medio Cudeyo, ante la creación nuevos servicios que supone nuevas actuaciones administrativas y de toda índole y un aumento de la carga de trabajo de la mayoría de servicios realizará una valoración de puestos de trabajo.



CAPÍTULO 4. JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 16. JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral será de 35 horas semanales, siempre que se cumpla la normativa vigente. Cuando la duración de la jornada diaria exceda de 6 horas, se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de 30 minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación del servicio.

El horario normal de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo (que se aplicará siempre que por necesidades del servicio no se precise otro) será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Del 1 al 15 de agosto la jornada laboral se reducirá en 1 hora. Para compensar dicha reducción se aumentará la jornada laboral 10 minutos diarios en el periodo comprendido entre octubre y junio a elección del trabajador hasta completar el tiempo total de reducción. También el trabajador podrá elegir entre la reducción horaria para este periodo o disfrutarla en dos días de asuntos propios.

ARTÍCULO 17. SERVICIOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Con objeto de favorecer la creación de empleo, se reducirá al mínimo posible la realización de horas extraordinarias. En todo caso, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

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

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

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

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

Hora Extraordinaria	Horas	Compensación
Normal	7:00 y las 21:00	1,5 valor por hora personal
Nocturna o Festiva	21:00 a las 7:00	2,5 valor por hora personal

El valor hora personal será aquel que se obtiene dividiendo el sueldo bruto anual del trabajador por el número de horas anuales.

El Ayuntamiento remitirá mensualmente a la representación sindical una relación de las horas extraordinarias del personal laboral y los nombres de quienes las realizaron, tratando, mediante acción conjunta, que la realización de las horas extras se establezca



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

rotativamente entre todos los empleados del servicio.

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

ARTÍCULO 18. TIEMPO DE ASEO

Los trabajadores que utilicen productos químicos, tóxicos, etc. tendrán derecho al tiempo necesario, computable como trabajo efectivo, para la eliminación de dichos productos.

ARTÍCULO 19. DÍAS FESTIVOS

En los calendarios de trabajo se determinarán los días festivos, atendiendo a los siguientes criterios:

En el calendario general 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, 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 Medio Cudeyo.

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).

Para los festivos laborales de ámbito estatal, regional o local que caigan en sábado, se reconocerá dicho caso, de conformidad con lo que establezca la normativa vigente en materia de regulación de la jornada de los empleados públicos.

ARTÍCULO 20. VACACIONES ANUALES

El personal laboral tendrá derecho a disfrutar, como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor, considerándose como tiempo de trabajo efectivo a estos efectos el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuese su causa.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores, se procurará facilitar que el disfrute de las vacaciones de aquellos que tengan hijos en edad escolar sea coincidente con el periodo de vacaciones escolares de los mismos. Con esta misma finalidad se procurará facilitar la coincidencia en el disfrute de las vacaciones cuando ambas cónyuges o parejas de hecho trabajen.



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

Los trabajadores que hayan cumplido 15 años de servicio tendrán 1 día más adicional de vacaciones.

Los trabajadores que hayan cumplido 20 años de servicio tendrán 2 días más adicionales de vacaciones.

Los trabajadores que hayan cumplido 25 años de servicio tendrán 3 días más adicionales de vacaciones.

Los trabajadores que hayan cumplido 30 años de servicio tendrán 4 días más adicionales de vacaciones.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

De forma obligatoria se disfrutarán las vacaciones dentro del año natural y hasta el 30 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, 5 de esos días se podrán coger de forma individual, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Corporación, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Los días computan solo el periodo comprendido entre los días solicitados ambos inclusive.

Los criterios de fijación de las vacaciones y permisos se harán a elección del trabajador, de forma rotativa o por acuerdo entre compañeros, manteniendo el correcto funcionamiento del

servicio (como mínimo un trabajador de servicio). Si por circunstancias personales imprevistas, algún trabajador tuviera la necesidad de solicitar alguna modificación del calendario de vacaciones, podrá solicitar autorización para efectuar dicha modificación por escrito dirigido al concejal de área que informará, debiéndose acreditar en todo caso que no se altera el normal funcionamiento del servicio (como mínimo un trabajador de servicio)

ARTÍCULO 21. INTERRUPCIÓN DE VACACIONES POR I.T.

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, coincida 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.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 22. TELETRABAJO



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

1.- Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2.- La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3.- El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4.- La Administración proporcionará y mantendrá, a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5.- El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.

CAPÍTULO 5. LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 23. PERMISOS Y LICENCIAS

Los trabajadores previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, tendrán derecho a ausentarse del trabajo manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retribuidos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.- Por enfermedad: Según dispone la legislación

vigente. 2.- Por matrimonio: 15 días.

3.-a) Por el nacimiento de un hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización, incluida la cirugía mayor ambulatoria y de hospital de día, del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización, incluida la cirugía mayor ambulatoria y de hospital de día, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

En el supuesto de fallecimiento, los días que correspondan se utilizarán de forma consecutiva.

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

La distribución de los grados de consanguinidad o afinidad para los apartados anteriores será el siguiente:

TITULAR/CÓNYUGE

1er grado PADRES - SUEGROS - HIJOS - YERNO/NUERA

2º grado ABUELOS- HERMANOS- CUÑADOS - NIETOS

4.- Por traslado de domicilio o por cambio de residencia, un día hábil dentro de la misma localidad, y dos días hábiles si es fuera.

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

6.- Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

7.- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para las trabajadoras embarazadas.

8.- Por lactancia de un hijo menor de 12 meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente el progenitor/progenitora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

9.- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

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

10.- Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria de la reducción es a elección del trabajador pudiendo acumularlo en jornadas completas.

11.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

12.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a tutorías escolares de hijos o hijas, de acogidos o acogidas, acompañamiento de parientes con discapacidad hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la realización de trámites puntuales por razón de su estado o edad, o cualquier trámite obligado ante organismos oficiales y acompañamiento a hijos menores a asistencia médica.

13.- Por asuntos particulares: 6 días al año. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia.

14.- Permiso por asuntos particulares por antigüedad. Se establece hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

15.- Podrán concederse licencias para asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

16.- 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 de segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

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

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento, sindicatos o cualquier otra administración pública.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

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 el Ayuntamiento, sindicatos o cualquier otra administración pública.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el código civil o en las leyes civiles de la comunidad autónoma, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de 4 semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, y dentro de los plazos previstos en la ley.

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 todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores 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.

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

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: 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



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

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.

ARTÍCULO 24. EXCEDENCIAS

1. La excedencia del personal laboral podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.

2. Los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Medio Cudeyo con al menos una antigüedad de un año, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado laboral si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia trabajador

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

que les sea de aplicación.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, 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.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAPÍTULO 6. ASPECTOS SOCIALES

ARTÍCULO 25. PREMIOS DE NUPCIALIDAD, NATALIDAD Y ESTUDIOS

Las cantidades serán las siguientes:



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

a) Nupcial: Cada trabajador percibirá no menos de 135'52 euros.

b) Natalidad: Cada trabajador percibirá no menos de 135'52 euros por cada hijo nacido o adoptado.

c) Estudios:

- Infantil (de 0 a 6 años) y Primaria (de 6 años a 13 años): 114'675 euros por cada hijo.

- ESO y Bachiller: 151'166 euros por trabajador, hijo y cónyuge.

- Módulos y Universidad: 187'647 euros por trabajador, hijo y cónyuge.

- Estudios en la Escuela Oficial de Idiomas 180€ por trabajador.

- Solo se podrá disfrutar una de las ayudas por parte del trabajador o del beneficiario.

Para el resto de años mientras no se logre un nuevo acuerdo expreso las citadas cantidades se incrementarán siempre que la LPPGE lo permita.

Cuando la legislación lo permita, las cantidades pasaran a ser 150 €, 150 €, 130 €, 170 € y 250 €

respectivamente.

Para ser beneficiario de las ayudas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud de la ayuda.

ARTÍCULO 26. AYUDAS PARA HIJOS DISCAPACITADOS

El Ayuntamiento colaborará con los trabajadores que tengan hijos que padezcan alguna discapacidad o minusvalía (física, psíquica o sensorial), para que éstos puedan asistir gratuitamente a los centros especializados que precisen para un eficaz desarrollo y formación.

El ayuntamiento colaborará también con aquellos trabajadores con hijos que requieran apoyo, tratamiento, rehabilitación, etc., como consecuencia de una discapacidad temporal, para que puedan ser asistidos gratuitamente.

Para ser beneficiario de las ayudas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud de la ayuda.

ARTÍCULO 27. FORMACIÓN PROFESIONAL.

Considerando la formación del personal como un instrumento para la mejora de los servicios municipales, se reconoce la necesidad de un mayor esfuerzo en este sentido. Para tal fin, el Ayuntamiento de Medio Cudeyo anualmente destinará una partida en el presupuesto municipal.

La Corporación concederá permiso de 40 horas al año como mínimo para la Formación



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

Continua de sus trabajadores que así lo soliciten, siempre y cuando estén relacionados con su puesto de trabajo, o proporcional al tiempo trabajado.

Para ser beneficiario de las ayudas recogidas en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud de la ayuda.

ARTÍCULO 28. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y AYUDAS SOCIALES.

a) Retirada del permiso de conducir: El Ayuntamiento concertará una póliza de seguros a favor del personal laboral que utilice vehículos municipales que les cubra la retirada del permiso de conducir en el caso de que la infracción sea cometida y esté justificada por razones del servicio.

b) El Ayuntamiento abonará todos los gastos de la renovación del permiso de conducir a los trabajadores que utilicen vehículos municipales como compensación del gasto.

c) Ayudas sociales, serán beneficiarios de estas ayudas el trabajador/a, su cónyuge legal e hijos/as que no realicen actividad laboral y dependan económicamente del mismo:

- Vehículos de inválidos, por una sola vez previo acuerdo entre las partes, siendo el límite máximo de 363,60 €
- Ortodoncia iniciada antes de los 18 años (30% de presupuesto con un máximo de 353,50 € euros), por una sola vez.
- Limpieza dentadura 50,00 €.
- Audífono por una sola vez, previo acuerdo entre las partes.
- Gafas graduadas o lentillas 50,00 €
- Ayuda mensual por cualquier minusvalía con grado invalidez: Entre 33% y 65% será 150,00 €
y a partir de 65% será de 260,00 €.

d) Asistencia a juzgados: Si se realiza durante la jornada y se usa vehículo propio, se abonará, previo justificante, conforme a la legislación, el kilometraje. Si es fuera de jornada se abonará, previo justificante, conforme a la legislación, el kilometraje y el periodo de asistencia.

Si la asistencia se realiza en el Juzgado de Medio Cudeyo se computarán tres horas y media y si la asistencia se realiza en cualquier otro Juzgado, se computarán cuatro horas y media.

ARTÍCULO 29. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE

El Ayuntamiento estará obligado a concertar, ampliar y a pagar por las primas de una póliza de seguros en beneficio del personal laboral o, en su caso, de sus herederos los seguros que cubren los siguientes riesgos, con los capitales reflejados:

a) Fallecimiento: Por accidente de trabajo o enfermedad profesional 30.000€.



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

b) Invalidez: Por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional de 30.000€. Por incapacidad permanente total para la profesional habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional de 10.000€. En supuesto de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a la viuda o beneficiarios del trabajador/a, según las normas de la Seguridad Social.

Igualmente se beneficiará de estas indemnizaciones la pareja del fallecido que acredite una convivencia estable con el mismo durante al menos dos años anteriores al hecho causante. En todos los casos las referidas pólizas sólo abarcarán los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma.

Estas compensaciones son compatibles con las prestaciones que pueda recibir el trabajador/a de la Seguridad Social.

El Ayuntamiento, a requerimiento de los representantes de los trabajadores, informará de la Compañía de Seguros y el número de póliza.

ARTÍCULO 30. JUBILACIONES

Los trabajadores podrán jubilarse anticipadamente en los términos que marque la ley.

Jubilación voluntaria anticipada

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 60 años en la forma específica el cuadro siguiente y con las condiciones establecidas en el R.D. 1194/85 DE 17 de julio, siempre que lo soliciten con la antelación mínima de seis meses a la fecha en la que cumplan dicha edad. El Ayuntamiento sustituirá a cada trabajador en las condiciones establecidas por el R.D.

Incentivos a la jubilación voluntaria

Se establecerán unos premios por jubilación voluntaria anticipada, de acuerdo por ambas partes, en consonancia con la siguiente escala:

- Jubilación a los 60 años: 30 mensualidades completas.
- Jubilación a los 61 años: 24 mensualidades completas.
- Jubilación a los 62 años: 16 mensualidades completas.
- Jubilación a los 63 años: 12 mensualidades completas.
- Jubilación a los 64 años: 6 mensualidades completas.

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



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

efectivo preferentemente de forma anual.

ARTÍCULO 31. ANTICIPO DE HABERES

El Ayuntamiento concederá a los trabajadores que lo soliciten anticipos reintegrables de hasta

cuatro mensualidades del total devengado que no devengarán interés alguno.

Su reintegro será por mensualidades iguales en un máximo de **24 meses**, aunque se podrá reintegrar en menos tiempo del concedido.

Excepcionalmente la Corporación estudiará otras peticiones en este sentido y no se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta la cancelación total del anterior.

Para poder acceder al anticipo recogido en este artículo los empleados públicos municipales deberán haber prestado servicios, en plazo o puesto de trabajo de la plantilla municipal, al menos durante un año ininterrumpido con antelación a la fecha de solicitud del mismo.

Cuando el trabajador pase a la situación de excedencia y tuviera pendiente de devolución al Ayuntamiento, cualquier cuantía económica por anticipos, créditos u otra medida social, deberá proceder a la devolución íntegra de las cantidades pendientes, al momento de que surta efecto la excedencia.

CAPÍTULO 7. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 32. NORMATIVA APLICABLE

El Ayuntamiento de Medio Cudeyo garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, y sus normas de desarrollo, con el fin de promover la seguridad y salud de los empleados, la eliminación o disminución de riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los Empleados laborales en materia preventiva.

A tal fin se creará un Comité único de Seguridad y Salud Laboral según lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. El Comité estará formado por seis miembros, tres de los cuales serán designados por los representantes sindicales de los empleados municipales, y otros tres serán designados por la Corporación, correspondiendo la Presidencia del citado Comité al Señor Alcalde o por delegación a otro miembro de los propuestos por la Corporación.

Este Comité podrá elaborar su propio reglamento de funcionamiento interno.

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

- Su ámbito de actuación comprenderá el conocimiento de todos los factores



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

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

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

En aplicación de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y el R.D. 39/97, así como la normativa de desarrollo, se establecerá por el Comité de Seguridad y Salud Laboral un Plan de Prevención Anual, que tendrá como finalidad servir de soporte a la planificación y gestión preventiva, mediante programas de actuación.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere la Ley 31/1995.

ARTÍCULO 33. COMPETENCIAS

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

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



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

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

ARTÍCULO 34. MEDIDAS PREVENTIVAS

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

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

ARTÍCULO 35. DEFENSA JURÍDICA

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

ARTÍCULO 36. VESTUARIO

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

OBRAS Y SERVICIOS GENERALES

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



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

- Un traje de verano, compuesto por pantalón y camisa.

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

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

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

PERSONAL DE LIMPIEZA

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

EQUIPO BÁSICO PARA PERSONAL DEL AULA DE 2-3 AÑOS

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

NOTIFICADORES

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

CONSERJES

- Un traje de agua, en función de su deterioro.
- Calzado con suela antideslizante, en función de su deterioro.
- Un par de botas para invierno, en función de su deterioro.
- Un anorak triple uso, en función de su deterioro.

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

CAPÍTULO 8. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 37. 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.



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

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.

ARTÍCULO 38. 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.

ARTÍCULO 39. REGIMEN DISCIPLINARIO

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

Serán faltas leves:

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

Serán faltas graves:



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

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

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

Serán faltas muy graves:

- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución.
- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El abandono del servicio.
- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

Administración o a los ciudadanos.

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



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

ARTÍCULO 40.- SANCIONES

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

Por faltas leves

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

Por faltas graves

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

Por faltas muy graves

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

Las sanciones leves serán impuestas por el superior directo.

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

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

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

En el debate plenario sobre la propuesta intervino en primer lugar el Portavoz del Grupo Independientes Todo por Medio Cudeyo, Sr. Canal Bedia, explicando su voto de abstención, centrado en la regulación del sistema de compensación horaria a la carta de cada trabajador que se establece para recuperar la hora de reducción de jornada del 15 de agosto, que en puestos singulares o en el caso de la Policía, puede producir periodos de falta de servicio.

Intervino el Portavoz del Grupo Regionalista recordando que durante el pasado gobierno del Partido Popular dicha reducción horaria de verano se pactó para dos meses, y ahora es solo de quince días, de reducción de jornada durante las fiestas, como hacen todas las grandes empresas y entidades financieras de la localidad con sus oficinas y trabajadores, e indicó que no es cierto que se desatiendan los servicios por esa hora, y que dicho sistema de compensación se ha demostrado en la práctica que es el mejor, tanto para el trabajador



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

como para el Ayuntamiento.

Por el Portavoz del Grupo Popular, se indica que no habiendo recibido ninguna comunicación ni de los sindicatos ni de los trabajadores en relación con esta propuesta de convenio, su voto es de abstención.

Punto Quinto: Propuesta de solicitud de cesión al Ministerio de Fomento de tramo abandonado de la N-634 en San Vitores.

Se da cuenta de la propuesta de solicitud de cesión al Ministerio de Fomento de tramo sobrante abandonado de la N-634 en San Vitores, acotado a la altura del PK 202+100 margen derecha a la salida del enlace a la N-634 con una longitud de 194 metros más 24 metros del ramal de conexión de la actual N-634 así como las zonas verdes sombreadas en el plano adjunto, así como facultar a la Alcaldía para la firma del Acta de Entrega.

El Pleno, por mayoría, de once votos favorables, correspondientes a los Concejales de los Partidos Regionalista, Socialista e Independientes Todo por Medio Cudeyo, y dos abstenciones, correspondientes a los Concejales del Partido Popular,

ACUERDA

SOLICITAR cesión al Ministerio de Fomento de tramo sobrante abandonado de la N-634 en San Vitores, acotado a la altura del PK 202+100 margen derecha a la salida del enlace a la N-634 con una longitud de 194 metros más 24 metros del ramal de conexión de la actual N-634 así como las zonas verdes sombreadas en el plano adjunto, así como facultar a la Alcaldía para la firma del Acta de Entrega, todo ello sin aportación económica adicional alguna por parte del Estado.

En el debate plenario sobre la propuesta, por el Portavoz del Grupo Popular, Sr. Perojo Trueba, se pregunta si hay algún proyecto previsto para ese espacio y a cuánto ascenderá la inversión municipal en dicha zona. Por el Concejales de Urbanismo, Sr. Maza Aja se informa que aún no hay formalmente redactado un proyecto técnico, que lo que se tiene previsto, en un primer momento, es asfaltar y sanear dicho acceso, dado que Fomento no lo va a hacer, porque nos dicen que no tienen presupuesto, y luego habrá que instalar una marquesina, como viene pidiendo la Pedanía, pero que lo primero ahora es solicitar a Fomento la cesión y una vez que la tengamos ya se presentarán proyectos, indicando el Alcalde que nos indican que ahora es el momento de solicitar esta cesión a Fomento, ya que posteriormente igual vuelven a cambiar de criterio en esta materia.

Punto Sexto: PROPUESTA APROBACION PROVISIONAL DEL PLAN PARCIAL CORRESPONDIENTE AL SECTOR 22 DEL PGOU MEDIO CUDEYO

Visto el expediente tramitado a instancia de Don José Ignacio Morcillo Cayón, actuando en representación de ALTAMIRA REAL ESTATE S.A. para aprobación de Plan Parcial correspondiente al Sector 22 del vigente PGOU de Medio Cudeyo, redactado por los Ingenieros de Caminos Canales y Puertos, Roberto Morado García y Magdalena Pi Martínez,



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

Vista la memoria inicial del proyecto de plan parcial que fue remitida a la Dirección General de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Evaluación Ambiental Urbanística, que elaboró el correspondiente Documento de Referencia para la evaluación una vez recibidas las consultas previas evacuadas,

Visto que en base a este documento el promotor ha elaborado un Informe de Sostenibilidad Ambiental que se presenta a aprobación inicial junto al proyecto de plan parcial,

Visto el Informe favorable del Servicio Técnico municipal de fecha 8 de octubre de 2019 dado que el proyecto de plan parcial cumple las condiciones de desarrollo determinadas por el PGOU.

Visto el Informe favorable de la Secretaría municipal de fecha 8 octubre 2019,

Visto que, con fecha 14 de octubre por Resolución de Alcaldía Nº 234, se ha aprobado inicialmente el Plan Parcial del sector 22 en Solares;

Visto que el mismo, junto al correspondiente Informe de Sostenibilidad Ambiental, ha sido sometido a información pública durante el plazo de 45 días, mediante anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria n.º 211, de fecha 31 de octubre de 2019.

Visto que, durante el período de información pública, SI se han presentado las alegaciones, con el siguiente resultado:

- 11 de diciembre 2019 (R.E. 5347) Nuevo Estudio Económico Financiero del Sector 22 que se adecua a la realidad le la actuación prevista presentado por la propia mercantil ALTAMIRA SANTANDER REAL ESTATE S.A., en calidad de propietaria mayoritaria del ámbito del Sector 22.
- 3 de enero 2020 (R.E. 53) MARIA DEL CARMEN RUIZ CASTANEDO, dándose traslado a los promotores del Plan Parcial y Maria LUZ RUIZ CASTANEDO, sin contestación por parte de estos últimos.

Visto que se recibieron los informes sectoriales de los órganos y Entidades administrativas gestores de intereses públicos afectados, previstos legalmente como preceptivos, con conclusiones que obran en el expediente.

Visto el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Urbanismo de fecha 11 de noviembre de 2020,

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 74.b) de la Ley 1/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria y 22.2.c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local,

El Pleno, por unanimidad,

ACUERDA

Primero. Aprobar provisionalmente el Plan Parcial que regula la urbanización y la edificación del sector 22 de Suelo Urbanizable Delimitado en Solares, con las modificaciones resultantes de los informes emitidos, incorporando la memoria ambiental remitida por la Dirección General de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Evaluación Ambiental Urbanística.

Segundo. Remitir el Plan a la Comisión Regional de Ordenación del Territorio y Urbanismo para que emita informe no vinculante en el plazo de un mes desde la recepción del expediente completo.



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

Punto Séptimo: Propuesta de declaración de utilidad municipal de obras de ampliación de instalaciones deportivas municipales (gimnasio piscina) y reconocimiento de bonificación del 95% de la tasa de la licencia de obras concedida.

Se da cuenta de la solicitud presentada por D. PASCUAL BEÑAT BARRIO, con DNI 44147050E, en representación de BPXPORT XXI, de bonificación del 95% de la tasa de licencia de obra concedida para ampliación de instalaciones deportivas municipales de uso público

Considerando la utilidad municipal de la referida obra ampliación del gimnasio municipal y el interés social derivado de la evidente mejora de unas instalaciones deportivas de uso público que enriquecen el dominio público municipal, al aumentar de valor dichas instalaciones en estricta proporción a la inversión realizada (174.468,28€), y que suponen una mejora de la calidad de un servicio público (deportivo) de competencia municipal, que redunda en beneficio de todos los vecinos usuarios del mismo, y todo ello con independencia de que dicho servicio público sea gestionado de manera indirecta.

Visto el Informe favorable de la Secretaría Municipal de fecha 19 de octubre de 2020;

Visto el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Hacienda de fecha 23 de noviembre,

El Pleno, por mayoría de ocho votos favorables, correspondientes a los Concejales de los partidos Regionalista y Socialista, dos abstenciones, correspondientes a los Concejales del Partido Popular, y tres en contra, correspondientes a los Concejales del Partido Independientes Todo por Medio Cueyo,

ACUERDA

PRIMERO: DECLARAR DE UTILIDAD MUNICIPAL las obras de ampliación de instalaciones deportivas municipales de uso público efectuadas por la empresa concesionaria BPXPORT, derivada de la consiguiente mejora de unas instalaciones deportivas de uso público que enriquecen el dominio público municipal al aumentar de valor dichas instalaciones en estricta proporción a la inversión realizada (174.468,28€), y que suponen una mejora de la calidad de un servicio público (deportivo) de competencia municipal, que redunda en beneficio de todos los vecinos usuarios del mismo.

SEGUNDO: RECONOCER la bonificación del 95% de la tasa de la licencia de obras concedida para la ampliación del gimnasio municipal, fijándola en 419,78€.

En el debate plenario sobre la propuesta intervino en primer lugar el Portavoz del Grupo Popular, Sr. Perojo Trueba, reconociendo la utilidad pública de la referida obra de ampliación del gimnasio municipal, pero al ser una inversión que venía obligada a asumir por el concesionario en los Pliegos del contrato, sin que en ellos se advirtiera expresamente que a dicha obra luego se le iba a eximir del pago de la licencia, su Grupo considera que esta exención sobrevenida puede dar lugar a reclamaciones por parte de otros licitadores interesados, por lo que su voto es de abstención.



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

Por el Portavoz del Grupo Independientes Todo por Medio Cudeyo se indicó que si bien es cierto que dichas obras son una evidente mejora de las instalaciones municipales, también es cierto que dicha inversión quién más la rentabiliza es el propio concesionario, durante los quince años que dura su gestión del contrato, al disponer de un espacio de gimnasio más amplio, y por tanto de una oferta más atractiva de cara al mantenimiento y captación de nuevos usuarios, no estando conforme con que encima a una empresa privada se le bonifique el 95% del pago de la tasa de la licencia.

Por el Alcalde se recordo que en la anterior licitación solamente se presentaron dos empresas, la anterior, Serviocio, y la actual, y que en los pliegos se puso esta inversión, a propuesta del anterior concesionario, porque la veían necesaria y conveniente, y que la solicitud de bonificación ha venido después, y que su concesión es coherente con otras bonificaciones concedidas por este Ayuntamiento a todas las empresas privadas que lo han venido solicitando, porque habían hecho obras públicas en el Ayuntamiento, no obras privadas, obras para construcción, mejora o ampliación de Servicios Públicos, ya sean Estatales, Autonómicos, o, como en este caso, Municipales.

MOCION PARTIDO POPULAR

Se da cuenta a continuación de la siguiente Moción que registra el Partido Popular:



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO



MOCIÓN QUE PRESENTA EL GRUPO POPULAR DEL AYUNTAMIENTO DE MEDIO CUDEYO PARA INSTAR AL GOBIERNO DE ESPAÑA REBAJAR EL IVA DE LAS MASCARILLAS

El Grupo MUNICIPAL DEL PARTIDO POPULAR DE MEDIO CUDEYO conforme a lo previsto en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales desea elevar al Pleno Municipal la siguiente Propuesta de Acuerdo/Moción:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde que el pasado 14 de marzo se decretara el estado de alarma a consecuencia del coronavirus, la vida de los españoles ha cambiado radicalmente en todos los ámbitos: educativo, familiar, social, laboral y económico.

Hoy, se han convertido en imprescindibles algunos artículos básicos de protección como guantes, hidrogeles y, especialmente, las mascarillas puesto que, tras meses negando su utilidad y que fuese necesario su uso para protegerse del virus, el Gobierno de España convirtió su uso en obligatorio a través de la orden SND/422/2020, de 19 de mayo, por la que se regulan las condiciones para el uso obligatorio de la mascarilla durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

A pesar de su carácter de bien de primera necesidad, a las mascarillas (y al resto de productos mencionados) se les aplica el tipo máximo de IVA (21%) lo que implica que, para una familia tipo de cuatro miembros, el coste mensual en este elemento protector puede oscilar entre los 70 y 150 euros dependiendo del tipo de mascarilla (higiénica, quirúrgica o autofiltrante) según la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU).

Y el Gobierno de España se ha negado a reducir el tipo de IVA aplicable a las mascarillas utilizando el falso argumento de que la normativa europea "prohíbe que se pueda bajar" este impuesto a la venta de mascarillas.

Un argumento que ya ha sido rebatido por:

- la Comisión Europea, que ha confirmado que no tiene previsto sancionar a aquellos países que bajen el IVA de las mascarillas aunque sí exista un reglamento que no permita a los países de la Unión Europea bajar dicho precio
- y por la propia realidad ya que numerosos países europeos aplican tipos de IVA más bajos a las mascarillas que el que se aplica en España:
 - ✓ Alemania: 5%
 - ✓ Francia: 5,5%
 - ✓ Portugal: 6%
 - ✓ Países Bajos, Bélgica e Italia: las mascarillas están exentas de IVA

Por otro lado, en nuestro país el precio de la mascarilla quirúrgica ha sido fijado por el Gobierno en 0,96 euros la unidad mientras que en Italia cuesta 0,50 euros y en Portugal se puede comprar una caja de 20 mascarillas por sólo 1,74 euros.

El Partido Popular ha solicitado desde el pasado mes de abril al gobierno la rebaja del tipo de IVA aplicable a las mascarillas en reiteradas ocasiones pero siempre ha obtenido una negativa por respuesta.

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	8364e988a00482087e20f28086d480e001
Url de validación	https://sede.mediocudeyo.es/validador
Metadatos	Núm. Registro entrada: ENTRA 2020/4608 - Fecha Registro: 10/11/2020 13:38:00 Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO



El Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 presentado hace unas semanas por el gobierno no incluye ninguna rebaja en el IVA aplicable a este producto y si aumenta determinados impuestos y tasas que afectan a todos los españoles.

Por todo lo expuesto, el Grupo Municipal Popular en el Ayuntamiento de Medio Cudeyo presenta la siguiente:

PROPUESTA DE ACUERDO

Instar al gobierno de España a:

Modificar la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido, para incluir las mascarillas, guantes e hidrogeles desinfectantes en el listado de bienes a los que se les aplica el tipo superreducido del IVA del 4%

Dar traslado de este acuerdo al Presidente del Gobierno y a la Ministra de Hacienda.

En Valdecilla , a 10 de noviembre de 2020.

EL PORTAVOZ DEL GRUPO MUNICIPAL PARTIDO POPULAR DE MEDIO CUDEYO

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE MEDIO CUDEYO

FRANCISCO PEROJO TRUJEDA



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

Visto el Dictamen a la Moción de la Comisión Informativa de Hacienda de fecha 23 de noviembre,

Tras amplio debate entre los Sres. Concejales, **la Moción, resulta APROBADA por mayoría de seis votos favorables**, correspondientes a los concejales de los grupos Popular e Independientes todo por Medio Cudeyo y al concejal Regionalista, D. Alberto Manuel Santamaría Fernández, **cuatro abstenciones**, correspondientes al resto de Concejales del Partido Regionalista, **y tres en contra**, correspondientes a los Concejales del Grupo Socialista.

En el debate plenario sobre la Moción intervino en primer lugar el Portavoz del Grupo Popular, Sr. Perojo Trueba, matizando que tras la presentación de esta moción se acepta que el Gobierno ha bajado el IVA de las mascarillas azules, pero se mantiene la proeza de bajada del IVA para todas las demás, más los guantes y los geles hidroalcohólicos.

Intervino a continuación el Portavoz del Grupo Independientes Todo por Medio Cudeyo, Sr. Canal Bedia, manifestando su voto a favor de la moción.

Intervino a continuación el Portavoz del Grupo Regionalista, Sr. Maza Aja, indicando que entiende que existe una normativa europea sobre esta materia que los Gobiernos nacionales deben respetar y que no es competencia ni autonómica ni local.

Intervino a continuación la Portavoz del Grupo Socialista, Sra. Carrera Escobedo, manifestando su voto en contra de la moción del PP porque está presentada antes de la publicación del BOE en el que se aprueba la bajada del IVA en las mascarillas y porque no están de acuerdo con algunos de sus términos como "Y el Gobierno de España se ha negado (...)" cuando a su entender, lo que el Gobierno de España ha tenido es una actitud responsable ante las autoridades europeas y en cuanto ha tenido notificación por escrito por parte de las mismas de la autorización para hacerlo, en muy poco tempo, publicó la orden de la bajada del IVA.

Añadió la referida Portavoz que su Grupo está de acuerdo en que se debiera de bajar el IVA de todas las mascarillas y propuso redactar una nueva moción consensuada en la que desaparezca esa alusión negativa al Gobierno, no hacer mención a los guantes, ya que no son material imprescindible, y que además de instar al Gobierno a la bajada del IVA, su propuesta va más allá, y se pediría que las mascarillas se incluyeran (siempre que esté certificada su eficacia) dentro del catálogo de medicamentos y productos financiados por el SNS con un criterio de financiación, en tal caso, en función de la renta y de las circunstancias socioeconómicas de la ciudadanía. A mayor abundamiento, también se pediría que de alguna manera (aunque entienden que esta opción es muy complicada de articular) se garantizara el acceso a estos productos en función de las necesidades de protección y de las circunstancias socioeconómicas particulares.

A continuación, a propuesta de la Presidencia, por el Secretario se dio lectura ante el Pleno de la siguiente

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Con ocasión de la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer, la Federación Española de Municipios y Provincias reitera su compromiso con la lucha contra la violencia que se ejerce contra las mujeres, por el mero hecho de serlo y contra sus hijas e hijos, y alerta sobre los riesgos que acechan a las políticas de igualdad.



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

De forma global, estamos viviendo un momento histórico en el que los esfuerzos para frenar la propagación de la COVID-19 obligan a medidas de confinamiento que han puesto y continúan poniendo en peligro a las mujeres y a sus hijas e hijos, y aumentan el poder y control de quienes convierten los hogares en lugares inseguros.

Es urgente combinar las medidas que buscan ralentizar la propagación del virus y la capacidad de respuesta de los sistemas de salud con la erradicación de las conductas que reproducen y perpetúan la desigualdad y con la protección de quienes sufren sus consecuencias.

La pandemia que asola mundialmente a una población asustada e inmersa en la incertidumbre está profundizando la brecha de género tanto en el uso de recursos públicos como en el acceso al empleo, ampliando las dificultades de equilibrio entre la vida personal, profesional y familiar y dificultando la independencia económica de las mujeres.

La crisis sanitaria ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de nuestro sistema sanitario y de protección social generando un freno a las políticas transformadoras impulsadas durante la última década y poniendo en riesgo los avances alcanzados en materia de igualdad.

Un riesgo que puede obstaculizar o hacer retroceder los derechos de igualdad alcanzados en nuestro país y repercutir negativamente sus efectos sobre las políticas y avances de igualdad.

Este desafío, como ya recoge el documento de Medidas y Propuestas Locales Extraordinarias elaboradas por las Comisiones de Trabajo de la FEMP, pasa por alcanzar una fuerte cooperación y asociación entre gobiernos y organizaciones de la sociedad civil que garantice que la igualdad de género y los derechos de las mujeres continúan en la agenda política como factor esencial para hacer frente a la crisis del COVID-19, a corto plazo, y como elementos clave para favorecer la recuperación social, económica y sanitaria de todas las personas a nivel global, a largo plazo.

Es por esto, que la atención y la planificación que deben ofrecer los gobiernos estatales, autonómicos y locales debe incorporar la perspectiva de género y ser, además, una respuesta coordinada, directa y efectiva para todos, haciendo un especial hincapié en las mujeres y las niñas.

En este contexto, las administraciones públicas y sus gobiernos deben garantizar la continuidad en la prestación de servicios y poner en marcha soluciones innovadoras que garanticen una respuesta coordinada e integrada que proteja los derechos humanos y la seguridad y recuperación de las víctimas del machismo.

Para ello, los Gobiernos locales reunidos en la FEMP:

- Invitamos a todas las Entidades Locales a adherirse a esta Declaración y nos sumamos a todas las voces que claman por un futuro en igualdad.
- Alertamos sobre el peligro de las políticas de aislamiento y confinamiento que suponen un aumento de los niveles de violencia doméstica, sexual y de género, por lo que requieren una mayor protección.
- Reivindicamos el determinante papel transformador de los Gobiernos locales durante y después de la crisis de COVID-19 a la hora de construir economías y sociedades más igualitarias, inclusivas y sostenibles.



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

- Recordamos que es necesario garantizar que la igualdad de género y los derechos de las mujeres continúan en la agenda política como factor esencial para hacer frente a la crisis del COVID-19, a corto plazo, y como elementos clave para favorecer la recuperación social, económica y sanitaria de todas las personas a nivel global, a largo plazo.
- Defendemos la necesidad de promover acciones globales consensuadas que garanticen la continuidad de las políticas dirigidas a la eliminación de las normas sociales discriminatorias y el refuerzo de los programas de prevención y lucha contra la violencia de género.
- Reclamamos una respuesta coordinada que integre la perspectiva de género como hilo conductor el diseño de las soluciones que frenen la crisis económica y social originada por la COVID.
- Demandamos la implementación de proyectos y programas locales que garanticen la igualdad de género en el empleo y el apoyo al espíritu empresarial de las mujeres, como medidas para preservar su independencia económica y prevenir la violencia de género.
- Manifestamos nuestra preocupación por las altas tasas de empleo temporal de las mujeres que, unido a la destrucción y la caída del empleo advierten de un peligroso aumento de la brecha de género.
- Denunciamos la carga que supone para las mujeres las situaciones de “confinamiento selectivo” en el ámbito escolar y respecto a las personas dependientes y las consecuencias que puede tener para el desarrollo óptimo de su carrera profesional generando nuevas formas de violencia social hacia ellas basadas en la reproducción de roles sexistas.
- Ratificamos nuestro compromiso con el Pacto de Estado contra la violencia de género y recordamos la necesidad de continuar avanzando en su desarrollo.
- Exigimos la transferencia de los fondos asignados para el ejercicio 2020 como medio para garantizar la continuidad de la senda de trabajo iniciada

Ruegos y Preguntas

Por el Portavoz del Grupo Popular, se formulan los siguientes:

1º.- Se ruega información sobre la situación del COVID y que se notifique cualquier comunicación oficial que se reciba en el Ayuntamiento. Por el Alcalde se indica que la información que existe es la de general conocimiento y que no hay comunicación específica o diaria a Medio Cudeyo, no obstante se informa que se ha colaborado con el colegio de Ceceñas cediendo mesas para desdoblarse aulas y que a día de hoy hay 65 positivos en el municipio y que la incidencia acumulada a siete días es inferior a cien.

2º.- Se ruega continúen las medidas municipales de apoyo a la hostelería y al comercio local.

3º.- Se pregunta qué partidas hay en el Presupuesto de Cantabria para este Ayuntamiento. Se contesta que aún no se sabe con certeza, no obstante, se informa que de las inversiones presentadas por el Gobierno Regional a financiación europea hay dos proyectos para Medio Cudeyo, una de un aparcamiento público en altura, y otra de recuperación de caminos y vías rurales en Cabárceno.



AYUNTAMIENTO DE
MEDIO CUDEYO

4º.- Se ruega que se inicien contactos con el Ayuntamiento de Entrambasaguas para coordinar obra de instalación de pasarela peatonal Río Miera-Solares, que sería de gran utilidad e interés público.

Por el Portavoz del Grupo Independientes Todo por Medio Cudeyo se formulan los siguientes:

1º.- Se pregunta si se hizo poda de setos en Barrios Terrón y Turría. Se informa que aún no, que se está en ello.

2º.- Se advierte de salida de aguas en terraplén de pista que va a dar delante de la casa de Polencho. Se informa que ya se ha avisado a Aquarbe.

3º.- Se ruega instalación de señal de stop en salida de Barrio Salguera hacia Barrio Turría.

4º.- Se ruega reparación de farola que no funciona donde la pista de Sobremazas. Se informa que está avisado Elecnor.

5º.- Se informa que la portilla del parque de mayores de Santiago está caída.

6º. Se ruega recolocación de farola tumbada por un camión en San Vitores a la entrada de casa Faniuco, y acondicionamiento de acera para mayor seguridad peatonal, reparar una rejilla suelta e instalar reductores de velocidad para templar el tráfico de camiones.

7º.- Se pregunta por el alumbrado navideño. Se contesta que ya están instalándolo.

8º. Se ruega atención al aviso de Vocal de Junta Vecinal de Heras de vertidos ilegales continuos a la entrada del Polígono.

9º.- Se ruega instalación de bolardos frente acera cooperativa en Heras.

10ª.- Se ruega cortar barrera de plaza de Heras que los vehiculos al maniobrar no pueden ver.

11º.- Se ruega cambiar la base del parque infantil del Ferial que está em muy mal estado.

Por el Concejal Sr. Barquín Liaño, se ruega se haga constar en el Acta que el Grupo Independientes Todo Por Medio Cudeyo no tiene nada en contra del personal laboral ni de sus derechos y que lo único que ha hecho en el debate plenario sobre la propuesta de aprobación del convenio del personal laboral es solicitar aclaraciones sobre la jornada del personal municipal em horario de verano en beneficio del mejor funcionamiento de los servicios del Ayuntamiento y de los vecinos.

Seguidamente, por la Presidencia se levanta la sesión siendo las veintiuna horas y cuarenta y cinco minutos y para constancia de lo que se ha tratado y de los acuerdos adoptados, extendiendo la presente Acta que firma el Sr. Alcalde y certifico con mi firma.

Vº Bº
El Alcalde,

El Secretario,

Juan José Perojo Cagigas

Manuel José González Fernández