

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO**Dirección General de Industria**

Información pública de la Dirección General de Industria de la Consejería de Industria y Desarrollo Tecnológico de la Comunidad Autónoma de Cantabria de solicitud de autorización administrativa de instalación eléctrica y declaración en concreto de utilidad pública. Expediente AT-170-09.

A los efectos previstos en los artículos 3, 8 y 10 del Decreto 6/2003, de 16 de enero (B.O.C. de 29 de enero de 2003), así como en lo previsto en los artículos 52, 53 y 54 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, además de la vigente Ley de Expropiación Forzosa y su Reglamento, que resultan de aplicación supletoria conforme a lo dispuesto en el artículo 55 de la Ley 54/1997, se somete al trámite de información pública la petición de autorización administrativa y declaración, en concreto, de utilidad pública para la construcción de la instalación eléctrica:

«Ampliación Subestación de Puente San Miguel 220 kV nueva posición L/Cacicedo».

Peticionario: Red Eléctrica de España, S.A.U.

Finalidad de la instalación: La ampliación de la Subestación de Puente San Miguel, de 220 kV, viene motivada por el Apoyo de Distribución y que aparece programada para 2009 en el documento de la Subdirección General de Planificación Energética del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, denominado «Planificación de los sectores de electricidad y gas 2008-2016. Desarrollo de las redes de Transporte» de mayo de 2008, aprobada por el Consejo de Ministros el 30 de junio de 2008.

Características de la instalación:

Tipo de servicio: Continuo.

Instalación: Intemperie.

Categoría de la red: A (según UNE 20435).

Corriente: Alterna trifásica.

Frecuencia: 50 Hz.

Tensión asignada: 220 kV

Fase a fase: 245 kV.

Fase a tierra: 140 kV.

Tensión soportada a impulso tipo rayo: 1050 kV.

Tensión soportada a frecuencia industrial bajo lluvia (1 min): 480 kV.

Tensión soportada a frecuencia industrial (30 min): 318 kV.

Intensidad nominal: según conductor.

Valor de cresta de corriente admisible: 100 kA.

Intensidad nominal de corta duración: 40 kA.

Duración de cortocircuito: 1 seg.

Línea de fuga mínima para aisladores.

Situación: Puente San Miguel, t.m. de Reocín.

Presupuesto: 841.845,94 euros.

La declaración, en concreto, de utilidad pública en virtud de lo establecido en el artículo 54 de la Ley 54/1997, llevará implícita en todo caso la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados e implicará la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa. En el correspondiente expediente expropiatorio la peticionaria de la instalación asumirá, en su caso, la condición de entidad beneficiaria.

Lo que se hace público para conocimiento general, todo ello en orden a que por cualquier interesado pueda ser examinado el proyecto de la instalación en la Dirección General de Industria, sita en la calle Castelar número 13, principal derecha, 39004 Santander, y formularse al mismo tiempo, en el plazo de treinta días, contado a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, cualesquiera alegaciones que se consideren oportunas, incluyendo las procedentes, en su caso, por razón de lo dispuesto en el artículo 161 del Real Decreto 1955/2000.

Asimismo, la presente publicación se realiza a los efectos de notificación previstos en el apartado 5 del artículo

59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Santander, 26 de noviembre de 2009.— El director General de Industria, Marcos Bergua Toledo.

09/18039

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CÁNTABRICO**Comisaría de Aguas**

Información pública de solicitud de autorización para la modificación de las L.E.A. a 55 kV. Astillero-Treto y Astillero-El Bosque en los municipios de Villaescusa y Medio Cudeyo, expediente número A/39/07151.

Peticionario: E.ON Distribución, S. L.

NIF número: B-62733159.

Domicilio: Calle Medio, 12 - 2.º - 39003 Santander (Cantabria).

Nombre del río o corriente: La Teja y El Espino.

Punto de emplazamiento: Liaño y San Salvador.

Término municipal y provincia: Varios (Cantabria).

BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS Y FINALIDAD

Autorización para la modificación de las L.E.A a 55 kV “Astillero-Treto” y “Astillero-El Bosque” entre los apoyos n.º 6 y n.º 14, con afección al dph y a la zona de policía de cauces de los arroyos La Teja y El Espino, en Liaño y San Salvador, términos municipales de Villaescusa y Medio Cudeyo (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en los Ayuntamientos de Villaescusa y Medio Cudeyo, o en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera n.º 1, 2.º - 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 26 de noviembre de 2009.—El secretario general P.D. el jefe de Servicio de Cantabria (resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005, declarada vigente por resolución de 25 de julio de 2008), Alberto López Casanueva.

09/17808

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS**CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL****Dirección General de Trabajo y Empleo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Liendo.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 13 de julio de 2009, de una parte por la empresa «Ayuntamiento de Liendo» (personal laboral), en representación de la misma, y de otra por el delegado de personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como

el Decreto 103/08, de 16 de octubre, de atribución de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

Acuerda:

1.º - Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º - Remitir dos ejemplares para su conocimiento y depósito en la Sección de Mediación.

3.º - Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 9 de diciembre de 2009.-El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquinez.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE LIENDO

CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º - Ámbito de aplicación

El presente Convenio, será de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Liendo, entendiéndose por tal, los trabajadores fijos, fijos discontinuos, de jornada reducida y contratos laborales a tiempo determinado, que trabajen y perciban un salario con cargo al Capítulo I de los presupuestos del Ayuntamiento.

Artículo 2.º - Ámbito temporal

La duración del presente Convenio surtirá efecto desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010, salvo para aquellos aspectos que en el propio Convenio se disponga otro período distinto.

Artículo 3.º - Contenido y aplicación global

Las condiciones establecidas forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación serán consideradas globalmente.

Artículo 4.º - Denuncia - Prórroga - Firma

El presente Convenio se considera denunciado automáticamente por ambas partes, en la fecha de finalización del mismo.

Denunciado el presente Convenio y hasta tanto se negocie uno nuevo, quedará prorrogado automáticamente, hasta tanto se produzca una nueva negociación, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo referente a los incrementos retributivos, que se estará a lo dispuesto en las normas legales.

El presente Convenio, será firmado por las partes negociadoras Corporación y los representantes de los trabajadores y sometido a ratificación en la primera sesión que celebre el Ayuntamiento Pleno después de la firma y será publicado en el BOC.

Artículo 5.º - Vigilancia e interpretación del convenio

Las cuestiones que se susciten en torno a la aplicación e interpretación del Convenio, serán resueltas conjuntamente entre las partes firmantes del mismo.

CAPÍTULO II PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Jornadas de trabajo y horarios

Artículo 6º.- Organización del trabajo

La facultad de organización del trabajo corresponderá al Ayuntamiento de Liendo, en el ejercicio de sus facultades de autoorganización, si bien, de todas las decisiones que, en el ejercicio de tal función, adopte, y tengan relación con el régimen de derechos y obligaciones del personal laboral, se informará a la representación sindical.

En todo caso, se tendrá en cuenta lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias en cuanto a la necesidad de negociación de las condiciones de trabajo del personal municipal.

Artículo 7.º - Jornada de trabajo

1.- Jornada y horarios generales: La jornada de trabajo será en cómputo anual la misma que se fije para el personal laboral de la Administración del Estado, con un máximo de 37,5 horas semanales o 1.647 horas anuales, realizándose de lunes a sábado, sin perjuicio de los horarios especiales y de su efectiva determinación con ocasión de la aprobación de los calendarios anuales.

2.- Durante la jornada de trabajo se dispondrá de la pausa establecida en el E.T., que se computará como trabajo efectivo, no teniendo derecho a esta pausa el personal cuya jornada diaria continuada no exceda de seis horas. Esta interrupción se realizará de la forma que altere lo menos posible el normal funcionamiento de los diferentes servicios.

Artículo 8.º - Descanso semanal

El descanso semanal, con carácter general, será de dos días ininterrumpidos a disfrutar preferentemente sábados y domingos, considerándose festivos los días que con este carácter determine el calendario laboral de cada servicio y los festivos establecidos a tal efecto por la legislación vigente.

Se exceptúan los servicios a turnos y especiales, para los cuáles se fijarán en el calendario de trabajo los períodos de descanso semanal.

Artículo 9.º - Horario de trabajo

Se elaborará un calendario de trabajo, que será negociado con la representación sindical, antes del último trimestre del año, a fin de que su aplicación pueda ser efectiva desde el 1 de enero del siguiente año.

No obstante lo anterior, y previa negociación entre las partes de este Convenio, se podrá establecer modificaciones de los calendarios vigentes o la aprobación de calendarios especiales, siempre que existen circunstancias que así lo aconsejan, y en especial, por la existencia de circunstancias derivadas de la correcta prestación del servicio.

Durante los años 2009 - 2010, los días inhábiles no recuperables serán aquellos que marque el órgano estatal competente en esta materia, así como aquellos días que se consideran de ámbito regional y local, o que dispongan la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Ayuntamiento de Liendo.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, e igualmente el Ayuntamiento fijará festividad para el personal laboral el día 22 de mayo (Santa Rita).

Para el caso en que las fechas indicadas, coincidan dichos días en festivo, domingo o día inhábil a efectos de trabajo, se trasladará al primer día laborable siguiente.

El personal que tenga jornada de trabajo especial o a turnos, en servicios que tengan establecida jornada de trabajo todos los días de la semana, deberá prestar servicio dichos días conforme al calendario de trabajo, estableciéndose las compensaciones oportunas.

Artículo 10.º - Control de horario y asistencia

La Corporación establecerá los mecanismos que considere oportunos para al control efectivo del cumplimiento de la jornada y horario de entrada y salida, así como ausencias en el puesto de trabajo. A tales efectos el personal municipal deberá colaborar en todo momento. Los incumplimientos de la jornada y horario establecido serán causa de aplicación del régimen disciplinario correspondiente, así como de la deducción proporcional de haberes.

CAPÍTULO III
VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 11.º - Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales retribuidas del personal Laboral serán de 22 días hábiles por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos prestados, y se disfrutarán en períodos mínimos de cinco (5) días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por cada departamento y atendiendo a las necesidades del servicio.

A estos efectos los sábados no serán considerados como días hábiles, salvo en los horarios especiales que se establezca otra cosa.

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

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

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

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

Todo el personal laboral presentará por escrito al responsable de personal, su Plan de Vacaciones Anual durante el primer trimestre del año y siempre con antelación suficiente para garantizar la adecuada planificación del funcionamiento del servicio correspondiente. El mes de agosto será un mes restrictivo para la concesión de vacaciones, y solamente se concederán en caso de quedar cubierto el Servicio adecuadamente.

En los casos de nuevo ingreso, las vacaciones se disfrutarán en su parte proporcional al tiempo trabajado, según se vaya generando el derecho.

a) Las vacaciones habrán de disfrutarse preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre, en todo caso, obligatorio su disfrute dentro del año natural o dentro del primer trimestre del año siguiente cuando por causas debidamente justificadas imputables a las necesidades del Servicio, no hubiera podido disfrutarse dentro del año natural.

También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros períodos de tiempo diferente al señalado anteriormente, previa petición del trabajador y salvaguardando las necesidades del Servicio.

b) Cuando exclusivamente por necesidades del Servicio Público no fuera posible el disfrute de la totalidad o parte de las vacaciones anuales dentro del período señalado en el párrafo anterior, los trabajadores afectados disfrutarán de hasta un máximo de cuatro días hábiles más de vacaciones o la parte proporcional que corresponda a la vacación no disfrutada dentro del período preferencial.

La denegación de las vacaciones en los períodos que solicite el trabajador habrá de ser realizada de forma motivada.

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

d) Los criterios de fijación del mes de vacaciones, se harán de forma rotativa.

e) Al objeto de garantizar el funcionamiento y organización de los servicios, las unidades administrativas confeccionarán, con anterioridad al 15 de mayo de cada año, un calendario en el que se recogerán los períodos de vaca-

ciones solicitados por el personal que preste servicio en la unidad.

f) Cuando por causas debidamente justificadas, imputables a las necesidades del Servicio, el trabajador, no hubiera podido disfrutar la totalidad de los días, se podrá prorrogar su disfrute hasta los tres primeros meses del año siguiente.

Artículo 12.º - Interrupción del período vacacional por situación de I. L.T.

Si antes de comenzar el disfrute de las vacaciones según calendario establecido, padeciese el trabajador una situación de Incapacidad Laboral Temporal (I.L.T.) dictaminada por médico facultativo competente, puede ser alegada esta circunstancia para solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute, que se efectuará teniéndose en cuenta las necesidades del servicio.

Para los casos en que, encontrándose disfrutando del período vacacional, sobrevenga durante dicho disfrute la situación de baja por maternidad, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones restantes una vez finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o dentro del primer trimestre del año siguiente, siempre teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 13.º - Permisos retribuidos

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

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

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

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

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

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal vinculado al presente Convenio tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

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

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días.

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

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

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

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período 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 ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

b) Permiso por adopción 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 períodos 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 períodos ininterrumpidos.

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

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

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

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

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

Los supuestos de adopción 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 las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de quince días, 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.

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 del trabajador y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

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

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las empleadas municipales víctimas de violencia de género, totales o parciales, 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 empleadas municipales víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

CAPÍTULO IV RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS Y SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 15.º - Conceptos retributivos

El régimen de retribuciones y conceptos retributivos aplicables a los empleados del Ayuntamiento de Liendo, será el que resulte de aplicación en cada momento, en las normas legales y reglamentarias que las desarrollen y que de acuerdo con las actualmente vigentes, son las siguientes:

- a) Retribuciones Básicas, a razón de doce mensualidades:
 - Sueldo base.
 - Antigüedad.
- b) Retribuciones extraordinarias, a razón de dos mensualidades completas (retribuciones básicas y complementarias) a abonar en los meses de junio y diciembre.
- c) Retribuciones complementarias, a razón de doce mensualidades:
 - Complemento salarial.
- d) Otras retribuciones:
 - Productividad.
 - Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 16.º - Incremento y cuantía de las retribuciones

La cuantía de las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Liendo, para el año 2009, serán las establecidas en el presente Convenio (Anexo I). Siendo el incremento general para el conjunto de las retribuciones de los trabajadores el porcentaje anual estipulado por el Gobierno de la Nación en los Presupuestos Generales para el ejercicio correspondiente.

Artículo 17.º - Complemento de productividad

El personal vinculado por el presente Convenio podrá percibir cantidades por el concepto de productividad, que está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo. Para el año 2009 se adoptarán medidas de aumento de la productividad en los términos previstos en el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 18.º - Servicios extraordinarios

Con el objeto de fomentar una política solidaria, que favorezca la creación de empleo, se entiende suprimida la realización de servicios de carácter extraordinarios, salvo para aquellos casos en que las necesidades del Servicio así lo requieran o se deban realizar por supuestos imprevistos o extraordinarios y urgentes, tales como los surgidos por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños como incendios, inundaciones, requerimientos urgentes de otro índole, ausencias imprevistas etc.

Sólo serán abonados los servicios extraordinarios realizados conforme a los criterios del párrafo anterior, y siempre que para su realización se dé cuenta a la Alcaldía o concejal delegado de Personal y lo autoricen.

La cuantía de las retribuciones brutas que percibirá el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, será el aprobado por el Pleno del Ayuntamiento para cada ejercicio.

En todos los demás supuestos, los servicios extraordinarios se compensarán con tiempo libre de jornada, conforme a los siguientes criterios:

– Por cada hora extraordinaria laborable se compensará con 1,75 horas.

– Por cada hora extraordinaria nocturna o festiva se compensará con 1,75 horas.

La realización de servicios extraordinarios se registrará día a día, se totalizará semanalmente entregando copia del resumen al trabajador en el parte correspondiente.

La realización de servicios extraordinarios lo será de forma rotativa entre el personal de los servicios a que corresponda realizar dichas tareas, procurando que a fin de año, exista un equilibrio en el tiempo total de servicios extraordinarios realizados por el personal.

Artículo 19.º - Clasificación de servicios extraordinarios
En la realización de servicios extraordinarios se establece la siguiente clasificación:

– Hora extraordinaria normal. Las realizadas en días laborables, entre las 6 y las 22 horas.

– Hora extraordinaria nocturna. Las realizadas entre las 22 y las 6 horas.

– Hora extraordinaria festiva. Las realizadas entre las 0 horas del sábado y las 24 horas del domingo, y de las 0 horas hasta las 24 de un día festivo.

Artículo 20.º - Incapacidad temporal (IT)

Se garantiza a todos los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal (IT), el 100% de los conceptos retributivos tanto en los conceptos básicos como complementarios.

Cuando un trabajador se encuentre en la situación descrita en el encabezado, el Ayuntamiento podrá requerir al mismo para que los Servicios Médicos concertados le efectúen un reconocimiento e informe al respecto, estando el trabajador obligado a facilitar el mismo.

CAPÍTULO V MEDIDAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 21.º - Anticipos reintegrables

El Ayuntamiento concederá a los trabajadores que lo soliciten, previo informe de la Comisión de seguimiento, anticipos reintegrables de hasta dos mensualidades brutas que se devolverán en treinta y seis mensualidades naturales, sin intereses, a contar desde la fecha de comienzo de su concesión.

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

En concepto de nupcialidad y natalidad, se otorgará una ayuda, en cada caso, de 100 euros, sin perjuicio de otro tipo de prestaciones complementarias establecidas.

Artículo 22.º - Ayuda por minusvalía

El Ayuntamiento abonará al personal cuyo cónyuge, hijo/s o pareja estable, que dependan económicamente del mismo, padezca una minusvalía física, psíquica o sensorial, una ayuda económica anual por los importes que se detallan a continuación:

– Con limitación entre el 33% y el 74% de minusvalía: 103,41 euros.

– Con limitación igual o superior al 75% de minusvalía: 193,87 euros.

Esta ayuda no será compatible con las que pudiera establecer cualquier otro organismo o institución, tanto público como privado, salvo si se trata de pensión por invalidez y la misma no supera la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional.

A efectos de reconocer la ayuda será necesario como requisito previo, que se aporte certificado de minusvalía expedido por la Consejería de Bienestar Social, el INSERSO u otro Organismo Oficial equivalente y certificado

de la Seguridad Social indicando si se percibe pensión por invalidez y cuantía por dicho concepto así como declaración de otras ayudas percibidas por el mismo concepto.

Artículo 23.º - Otras ayudas

De las ayudas siguientes, será beneficiario el trabajador y su conyuge e hijo/s cuando dependan económicamente del mismo, por implantación o adquisición de prótesis o aparatos siempre que se justifique su hecho causante mediante entrega de factura o recibo de pago, y en su caso se podrá solicitar la prescripción facultativa por el médico o especialista oficial.

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

–Ortopédicas: Calzado corrector seriado, con o sin plantillas ortopédicas: 55,18 euros.

–Plantillas ortopédicas, no incorporadas a calzado corrector: 23,34 euros.

–Oculares: Gafas o lentillas cuando las mismas sean prescritas por médico facultativo: 53,06 euros.

Artículo 24.º - Bolsa de estudios

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

Las ayudas se pagarán por una sola vez durante el año. Para obtener derecho a la ayuda el trabajador deberá haber prestado servicio por un período no inferior a un año, referente al curso o período de estudios.

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

–Por Preescolar, Primaria (1.º a 6.º), Por Secundaria (1.º a 4.º ESO), FP-I: 63,7 euros.

–Por Bachillerato, FP-II, Módulos: 95,5 euros.

–Para Estudios Universitarios: 265,5 euros.

Será necesario presentar justificante del Centro de Estudios que acredite estar matriculado cursando los estudios reflejados en el cuadro anterior.

En caso de estudios Universitarios la ayuda se abonará únicamente a quienes justifiquen haber aprobado al menos el 75% de las asignaturas en las que se matriculó el curso anterior.

A tales efectos, el plazo de solicitud será del 1 septiembre al 31 de octubre, y no se admitirán solicitudes fuera de plazo, realizándose el abono de las mismas en la nómina del mes de noviembre.

Artículo 25.º - Jubilación anticipada y parcial

Jubilación voluntaria 64 años. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 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 Real Decreto.

Las partes firmantes acuerdan la aplicación de la jubilación parcial en los términos reflejados en el RD 1132/2002, modificado por Ley 40/2007, de Medidas de la Seguridad Social, de 4 de diciembre, ejecutándose conforme a los siguientes criterios:

Los trabajadores municipales, al cumplir la edad mínima de acceso exigida, podrán reducir su jornada de trabajo y su salario y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad de jubilación, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

–Tener cumplida la edad mínima de acceso establecida en la normativa de aplicación y no superar los 65 años.

–Reunir las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

–Tener un contrato de carácter fijo y/o indefinido a jornada completa.

La solicitud se dirigirá a la Alcaldía-Presidencia, Sección de Recursos Humanos, con una antelación mínima de tres meses al objeto de proceder a la pertinente tramitación del contrato de relevo.

El Ayuntamiento quedará obligado a la contratación simultánea de un trabajador en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el artículo 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La selección de este personal se efectuará mediante convocatoria pública y publicidad, estableciendo como condición indispensable el encontrarse en desempleo e inscrito en la oficina del Servicio Cántabro de Empleo y posterior selección entre los desempleados que cumplan los requisitos exigidos.

El porcentaje de reducción de la jornada y la distribución de la misma será objeto de negociación entre el trabajador y el Ayuntamiento, debiéndose respetar los mínimos y máximos normativamente establecidos.

Los contratos de trabajo suscritos en ejecución de los respectivos expedientes de jubilación parcial, sin perjuicio de su naturaleza de contratos a tiempo parcial, quedarán vinculados a las obligaciones, derechos y beneficios establecidos en este Convenio Colectivo, en todo caso, en proporción al porcentaje de jornada estipulado y siempre que se dieran el resto de requisitos o condiciones legal, reglamentaria o convencionalmente establecidos.

En virtud de la reglamentación establecida para los contratos de trabajo a tiempo parcial, artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, queda prohibida la realización de horas extraordinarias.

CAPÍTULO VI

MEDIDAS DE ASISTENCIA PROFESIONAL

Artículo 26.º - Asistencia jurídica

La Corporación dispensará a todo el personal que, por hechos acaecidos en ejercicio de sus funciones lo precisen, el asesoramiento, y en su caso, la defensa letrada en un juicio.

Ello, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiese lugar según los artículos 145 y 146 de la Ley 30/92.

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

Artículo 27.º - Permisos de conducir

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

Artículo 28.º Indemnizaciones por razón del Servicio

El Ayuntamiento indemnizará al laboral que, en el ejercicio de sus funciones, haya precisado realizar gastos o utilizar material propio, conforme a las normas legales y reglamentarias en vigor.

En todo caso, cuando el personal laboral deba desplazarse en vehículo propio, se abonará a razón de 0,19 euros por Km. recorrido hacia cualquier punto del municipio o fuera del mismo, desde el Ayuntamiento o desde su domicilio, cuando se utilice coche propio; y a razón de 0,08 euros por Km cuando el vehículo utilizado sea motocicleta o ciclomotor.

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 29.º.- Reconocimiento del derecho a la formación continua

El Ayuntamiento de Liendo, reconoce el derecho de sus trabajadores a la formación profesional de carácter permanente, y a tales efectos se compromete a garantizar la

misma dentro de sus posibilidades, facilitando tanto los cambios de servicios, tiempo efectivo de trabajo cuando coincida con los cursos de formación la jornada laboral y por las características de ésta tenga que realizarse en Centros Oficiales o colaboradores de formación del personal de las Administraciones Públicas (Federación de Municipios, Escuela Regional, Sindicatos etc.), posibilitando todos los medios para que esa formación sea permanente y eficaz .

CAPÍTULO VIII

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 30.º - Negociación Oferta de Empleo Público

El Ayuntamiento de Liendo, aprobará anualmente la Oferta de Empleo Público, en la que se determinaran las plazas a cubrir durante dicho año, así como los medios de provisión mediante los sistemas de provisión de puestos, promoción interna o ingreso libre, oída la representación sindical y conforme a las disposiciones legales en vigor.

Se efectuará reserva en la oferta de empleo público el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la legislación prevé, cumpliendo la Ley 13/82 de 7 de abril de integración social de minusválidos y artículo 5, apartados 1 y 2 del R.D. 152/85 de 6 de febrero, sobre Oferta de Empleo Público.

Artículo 31.º - Promoción interna

La promoción interna consiste en el ascenso desde un grupo de titulación a otros inmediatamente superior.

En caso de convocatoria de promoción interna y para lograr una mayor promoción del personal Laboral, se arbitrará para cada caso concreto y hasta un límite que establezca la legislación vigente, medidas para reducir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo que se trate.

Artículo 32.º Tribunales de selección

En las distintas pruebas o concursos, se determinarán los Tribunales de selección conforme a lo siguiente:

La presencia sindical contará como mínimo con un representante con voz y voto. Dicho representante deberán poseer una titulación académica igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca.

Los méritos a valorar serán los establecidos en las correspondientes bases y en el R.D. 364/95 de 10 de marzo.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 33.º Prevención de riesgos laborales

El Ayuntamiento de Liendo, garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, con el fin de promover la seguridad y salud de los empleados, la eliminación o disminución de riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Artículo 34.º Delegado de prevención

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. L.P.R.L. artículo 35.1.

En las empresas de hasta treinta (30) trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal.

Artículo 35.º - Comité de Seguridad y Salud

Se creará un Comité de Seguridad y Salud que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. El Comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte y por la Administración y/o sus representan-

tes en número igual al de los delegados de prevención, de otra.

Este Comité podrá elaborar su propio reglamento de funcionamiento interno.

El Comité de Salud tendrá los siguientes derechos y competencias:

Su ámbito de actuación comprenderá el conocimiento de todos los factores presentes en el centro de trabajo que puedan tener un efecto sobre la salud, entre ellos aspectos ligados a la organización del trabajo (horarios, turnos, trabajo nocturno, métodos de trabajo etc.).

Tendrá información sobre los factores de riesgo, así como sobre los daños, accidentes, enfermedades etc. ocurridos en el trabajo.

Será consultado con carácter previo a la implantación de nuevas tecnologías, modificaciones de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos, e en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo. Una vez emitida la opinión de los representantes de los trabajadores, 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 trabajadores.

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 trabajadores 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 trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer medidas correctoras, así como vigilar el cumplimiento de la normativa 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 hubiese riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

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

Artículo 36.º - Vigilancia de la Salud y reconocimiento general

El Ayuntamiento garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud laboral será consultado en los términos previstos en la Ley 31/95.

Se realizarán reconocimientos médicos, análisis de sangre y orina, etc. a todos los laborales municipales, así como todas las vacunas que sean precisas, se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

CAPÍTULO X

DERECHOS SINDICALES

Artículo 37.º - Reconocimiento de la representación sindical

El Ayuntamiento de Liendo, reconoce la representación sindical del personal en sus dos ámbitos, a saber: Dele-

gados de Personal y Secciones Sindicales legalmente constituidas.

Todos ellos gozarán de los derechos y facultades previstas conforme al derecho constitucional de "Libertad de sindicación" (artículos 28 y 103), en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/85, de Libertad Sindical, Ley 9/87 (en su redacción dada por la Ley 7/90), y demás disposiciones de general aplicación, además de por lo previsto en el presente Convenio.

Las Secciones Sindicales con representación, tendrán las siguientes competencias:

1.- Recibir información previa sobre todos los asuntos de personal de esta Corporación, a través del Orden del día de la Comisión que se remitirá a la correspondiente Sección Sindical; así como el Acta de la sesión anteriormente realizada, e igualmente cuando se realicen contratos temporales se entregará la correspondiente copia básica por cada contrato realizado.

Bien los delegados de personal o los representantes de las Secciones Sindicales, podrán formular periódicamente sus opiniones sobre dichos asuntos verbalmente o por escrito.

2.- Recibir información de cuantos datos considere necesarios en relación con las contrataciones de personal.

3.- Ser informados de todas las posibles sanciones a imponer por faltas graves y muy graves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

4.- Emitir informe en expedientes que se tramiten a través de la Comisión de régimen interior, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por las Secciones Sindicales.

5º.- Se reconoce el derecho de participación sindical en aquellas cuestiones que afecten al personal municipal, conforme establecen las normas legales y reglamentarias; en especial se dará participación directa a los representantes sindicales en aquellos asuntos que versen sobre creación, modificación o supresión de centros o puestos de trabajo, variaciones de instalaciones o cuando en definitiva concurra cualquier circunstancia que altere las condiciones de trabajo del personal municipal, con el fin de que puedan aportar sus inquietudes y reivindicaciones.

Artículo 38.º - Derecho de reunión

Se reconoce el derecho de reunión, en todo momento y fuera de las horas de trabajo del personal municipal, y a tales efectos la Corporación facilitará, cuando sea posible, el ejercicio de este derecho en las dependencias municipales.

Asimismo se reconoce un crédito de cuatro horas anuales, destinadas a ejercer dicho derecho dentro de la jornada de trabajo, y siempre que se garantice la prestación de los servicios mínimos para atender debidamente a los ciudadanos.

Artículo 39.º - Derecho de huelga

Se reconoce el Derecho de huelga, en los términos previstos legalmente y, en tal sentido, respetando la prestación de servicios esenciales a la comunidad.

En los supuestos de convocatoria de huelga, se negociará entre el Comité de huelga (representantes sindicales) y la Corporación (Equipo de Gobierno), los servicios mínimos.

Artículo 40.º - Vestuario

Personal de obras: Anualmente:

- Dos buzos o pantalones.
- Dos camisas de manga larga.
- Dos camisas de manga corta.
- Un par de zapatos de seguridad.
- Un traje de agua.
- Un par de botas de agua.

A todo el personal eventual, por seguridad, se le dotará de un mínimo de equipación en vestuario consistente en:

-Unos guantes, un par de botas de seguridad y botas de agua, un buzo ó chaquetilla y pantalón y traje de aguas.

Limpiadoras:

- Dos pantalones.
- Un par de zapatos
- Dos camisas de invierno y dos de verano.

Normas para el vestuario:

Los artículos podrán ser sustituidos por otros nuevos antes del plazo de renovación, si en acto de servicio sufrieran deterioro o rotura que no admita reparación adecuada, y cuando su deterioro así lo exija siendo obligatoria la presentación del artículo deteriorado.

En los casos de renovación se realizará la entrega dentro de los tres primeros meses del año en el puesto de trabajo, firmando el trabajador el recibí al serle entregado la/s prenda/s.

Cuando la renovación se refiera a artículos que no estén sometidos a plazo, se realizará lo antes posible, una vez se tenga conocimiento del deterioro de dicho artículo.

Todas las prendas que lo precisen llevarán los distintivos correspondientes siendo de obligación de la concesión la colocación de estos.

CAPÍTULO XI

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Plan de pensiones. Se constituirá una Comisión formada por representantes sindicales y de la Corporación a fin de iniciar el estudio sobre el establecimiento de un Fondo de Pensiones. La comisión abordará entre otros lo siguiente:

- Los objetivos de calidad en la prestación del servicio que determinarán la aplicación del Fondo.
- El porcentaje de participación de la Administración en el Fondo de Pensiones.
- Estudio y elaboración de las bases para el concurso público de adjudicación de dicho Plan de Pensiones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fomentarán la utilización del ORECLA - Cantabria (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria).

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación - conciliación del ORECLA, de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Todas las ayudas de tipo social recogidas en el Capítulo V del presente Convenio son aplicables para el personal laboral fijo de este Ayuntamiento de Liendo y para aquellos laborales interinos que lleven prestando servicios en el Ayuntamiento de Liendo con un tiempo mínimo de un año, excepto en lo relativo a vestuario de personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Los derechos de carácter social reconocidos en el presente Convenio, cuyos beneficiarios sean el cónyuge o familiares por afinidad, se entenderán también para las parejas de hecho y familiares.

Así mismo, se aplicaran al trabajador los mismos derechos que pudieran derivarse en situaciones generadas por su pareja de hecho y familiares de este, cuando se refieren a cónyuge o familiares por afinidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Aquel trabajador que en un mismo puesto haya alcanzado el límite de dos o más contratos durante más de 24

meses en un período de 30 meses pasará a ser indefinido, salvo contratos de obra o servicios que tengan una duración superior a 24 meses, en cuyo caso se estará a lo estipulado en dicho contrato y legislación vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

A los trabajadores a los que se les asigne, con carácter excepcional, funciones de superior categoría, tendrán derecho a percibir la diferencia entre sus retribuciones complementarias y las del puesto cuyas funciones desempeñen. La asignación de funciones se realizará por resolución de Alcaldía. El desempeño será voluntario. Será forzoso cuando concurren circunstancias de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia al interesado e informe positivo del delegado de personal.

Aquellos trabajadores que realicen de manera habitual labores de coordinación y mando se les compensará en Complemento de productividad la cantidad de 100 euros/mes. Por ello, desarrollarán funciones propias de encargado, asumiendo nuevas competencias propias del puesto al que se equiparan. En estos casos, y si el Ayuntamiento requiriese una disponibilidad fuera de la jornada de trabajo habitual, la cantidad indicada se vería aumentada en 40 euros/mes.

DISPOSICIÓN FINAL

Serán de obligada aplicación y adaptación, llegado el caso, todos aquellos acuerdos que se alcancen entre Administración y Sindicatos en el ámbito de la Función Pública.

ANEXO I

RETRIBUCIONES AYTO LIENDO CONVENIO 2009

CATEGORÍA	S.BASE	COMPL.	OTROS	P.EXTRA*	TOTAL RETRIB.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (1)	866,31	388,47	63,74	1.318,52	18.459,28
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (2)	866,31	388,47		1.254,78	17.566,92
OFICIAL DE 1º	908,60	369,67		1.289,20	17.917,64
OFICIAL DE 2º					0,00
PEON ESPECIALISTA					0,00
PEON ORDINARIO	830,09	387,28		1.217,37	17.043,18
LIMPIADORA	781,91	165,16		947,07	13.258,98
BIBLIOTECA (50% DE JORNADA)	458,62	176,43		656,93	8.934,46
AUXILIAR LUDOTECA (50% DE JORNADA)	493,47			486,96	6.895,56
PROFESORA (1/2 JORNADA)					0,00
A.SOCIALES (1/2 JORNADA)					0,00

La cantidad de referencia de las pagas extras figura sin computar la antigüedad. Debiéndose incrementar la misma en función de los trienios de cada uno de los trabajadores afectados.

PRECIO HORA EXTRA CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (1)	19,61	12 EUROS CADA TRIENIO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (2)	18,67	
OFICIAL DE 1º	19,04	
OFICIAL DE 2º *****	0,00	
PEON ESPECIALISTA	0,00	
PEON ORDINARIO	18,11	
LIMPIADORA	14,09	
BIBLIOTECA (50% DE JORNADA)	19,00	
AUXILIAR LUDOTECA (50% DE JORNADA)	14,66	
PROFESORA (1/2 JORNADA)	0,00	
A.SOCIALES (1/2 JORNADA)	0,00	

ANEXO II

Al objeto de reducir los elevados niveles de absentismo laboral y aumentar la eficacia y calidad en la prestación de los servicios públicos municipales se acuerda establecer, con fecha efectos a 1 de enero de 2009, un programa de productividad a percibir por los trabajadores municipales en servicio activo incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

El complemento de productividad se destinará a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que los empleados municipales, en cada caso, desempeñan sus respectivos puestos de trabajo.

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

Control del absentismo laboral y evaluación del rendimiento e interés en la consecución de los objetivos asignados a los distintos departamentos municipales: Vista la evolución de los índices de absentismo laboral referidos al período de vigencia del programa en ejecución, las partes se comprometen, dentro de la vigencia del presente Convenio, a impulsar nuevas medidas de control y reducción del absentismo laboral e impulso del rendimiento laboral. A estos efectos, se constituirá una Comisión de Control, de composición paritaria y en la que se encuentren representadas las partes firmantes, cuya misión fundamental será proponer, para su aprobación por los órganos municipales competentes, un Plan de acción contra el absentismo laboral en el que se fijen criterios de control, seguimiento y reducción del mismo, con especial referencia a aquellos colectivos o puestos de trabajo en los que se detecta o detecten en el futuro los mayores niveles de incidencia o respecto de los que se prevea la necesidad de impulsar la actividad municipal.

En el marco de este Plan de acción deberán fijarse los objetivos a conseguir, siendo misión de la Comisión de control el analizar trimestralmente la evolución en la ejecución de las medidas programadas y consecución de resultados previstos, se mantiene del devengo de un complemento de productividad vinculado al cumplimiento de días efectivos de prestación de servicios en cada mes de referencia, considerado como período independiente y sin solución de continuidad a efectos de liquidación

Citado complemento será de devengo mensual, configurado como retribución de carácter ni fijo ni consolidable.

Las cuantías máximas a abonar en el marco de este programa de productividad, en los términos que se establezcan en el Plan de acción, serán las siguientes:

- Grupo A o asimilado: 60,00 euros/mes.
- Grupo B o asimilado: 60,00 euros/mes.
- Grupo C o asimilado: 60,00 euros/mes.
- Grupo D o asimilado: 60,00 euros/mes.
- Grupo E o asimilado: 60,00 euros/mes.

En lo que se refiere al control del absentismo laboral, toda situación de baja médica por Incapacidad Temporal, tanto por contingencias comunes como profesionales, supondrá deducción en las cantidades a percibir.

Corresponde a la Comisión de control, dentro del conjunto de medidas a incluir en el Plan de acción contra el absentismo laboral e impulso del rendimiento laboral y en especial referencia a este complemento de productividad, establecer los criterios de penalización o sanción aplicables, pudiendo formular igualmente, a la vista de la evolución de los índices en los distintos colectivos municipales, la revisión de la presente medida y su adaptación a la realidad concurrente.

Los abajo firmantes en Liendo, enero del 2009

Por el Ayuntamiento (ilegible), por el Sindicato FSP-UGT (ilegible).