

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2021-6879** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Liendo, para el periodo 2019-2021.*

Código 39003152012006.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Liendo, para el periodo 2019-2021, suscrito el 7 de abril de 2021, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por el Ayuntamiento en su representación y la Delegada de personal, en representación de los trabajadores afectados, siendo posteriormente aprobado por el Pleno en sesión ordinaria celebrada el 20 de mayo de 2021; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

Se acuerda:

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

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 23 de julio de 2021.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

PROPUESTA CONVENIO PERSONAL LABORAL  
AYUNTAMIENTO DE LIENDO  
**2019 - 2021**

20 de noviembre de 2020

CVE-2021-6879

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

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 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, 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 6.º.- 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,

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

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 35 horas semanales de trabajo efectivo, realizándose de lunes a sábado, según los casos, y sin perjuicio de los horarios especiales y de su efectiva determinación con ocasión de la aprobación de los calendarios anuales.

Entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre, la jornada de trabajo será de 32 horas y 30 minutos semanales.

2.- Durante la jornada de trabajo se dispondrá de una pausa de treinta minutos, que no se computará como tiempo de trabajo efectivo. El personal cuya jornada diaria sea inferior a la ordinaria disfrutará de la parte proporcional. Esta interrupción se realizará de la forma que altere lo menos posible el normal funcionamiento de los diferentes servicios y se podrá realizar en cualquier momento de la jornada, ya sea al principio, durante o al final de esta.

#### **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 existan circunstancias que así lo aconsejen, y en especial, por la existencia de circunstancias derivadas de la correcta prestación del servicio.

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 dará días adicionales de asuntos propios en la misma proporción.

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**

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

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.

CVE-2021-6879

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

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) Cuando varios trabajadores del mismo departamento soliciten las vacaciones para el mismo periodo, se reconocerá por al Ayuntamiento a quien primero haya presentado el plan de vacaciones anuales, sin perjuicio de que para posteriores anualidades dicho se hará de forma rotatoria si volvieren a coincidir el mismo periodo de vacaciones.

e) Al objeto de garantizar el funcionamiento y organización de los servicios, las unidades administrativas confeccionarán, antes del 30 de abril de cada año, un calendario en el que se recogerán los períodos de vacaciones 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.**

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar 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 13.º - Permisos retribuidos**

a) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, 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. Los días de permiso se podrán disfrutar de manera consecutiva o alterna. Se entenderá por la misma localidad a los efectos de este artículo, los que se encuentre dentro del área de salud fijado por la Consejería de Sanidad del Gobierno de Cantabria.

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 y demás pruebas 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.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas. Este permiso se incrementará en el caso 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 catorce 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.

l) 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.**

Se estará a la normativa vigente en cada momento resultando de aplicación el contenido dispuesto en la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

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

#### **Artículo 14.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: Consisten en una cantidad que será igual para cada subgrupo o Grupo de clasificación profesional, por cada tres años de servicios efectivos. Se considerarán servicios efectivos todos los indistintamente prestados a la esfera del Ayuntamiento de Liendo y del resto de administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario de empleo (eventual o interino) como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

b) Retribuciones extraordinarias, a razón de dos mensualidades completas (retribuciones básicas, complementarias y antigüedad) a abonar en los meses de junio y diciembre.

c) Retribuciones complementarias, a razón de doce mensualidades:

– Complemento salarial.

-- Jefe de equipo: corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve una mayor intensidad respecto de los factores de responsabilidad o cualificación o de mando o jefatura que la requerida para determinar su clasificación en los grupos profesionales

-- Disponibilidad horaria: retribuye la prestación de los servicios públicos fuera de la jornada de trabajo habitual del encargado de cuadrilla que ejerza en cada momento.

d) Otras retribuciones:

–Gratificaciones extraordinarias.

#### **Artículo 15.º - Incremento y cuantía de las retribuciones**

La cuantía de las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Liendo serán las que aparecen en el anexo I correspondiente al año 2019 con las subidas que ha estipulado la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante todos estos años. En lo sucesivo el incremento general para el conjunto de las retribuciones de los trabajadores como mínimo será el porcentaje anual estipulado por el Gobierno de la Nación en los Presupuestos Generales para el ejercicio correspondiente respetando además el SMI.

#### **Artículo 16.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.

En cualquier caso, los servicios extraordinarios se compensarán en tiempo o dinero a elección del Ayuntamiento de Liendo en razón de la disponibilidad presupuestaria, y de acuerdo con la siguiente tabla:

–Cada hora extraordinaria laborable se compensará con 1,75 horas de descanso por cada hora extra trabajada, y en el caso de compensación económica el 1,75% sobre el valor de la hora ordinaria de las trabajadas.

–Por cada hora extraordinaria nocturna se compensará con 2 horas de descanso por cada hora extra trabajada y en el caso de compensación económica el 2 % sobre el valor de la hora ordinaria de las trabajadas

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 17.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.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

- 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.

Ningún trabajador podrá realizar horas extras sin que exista autorización previa por su responsable. Todos los empleados trabajarán la jornada semanal estipulada.

Excepcionalmente y en caso de que por necesidades del servicio para terminar una tarea urgente e inaplazable sea necesario alargar su jornada diaria podrá hacerse hasta una hora diaria. En ese caso, este tiempo de exceso de deducirá de jornada posterior, sin que ese exceso sobre la jornada diaria se considere hora extraordinaria. Las horas podrán acumularse para obtener días completos de compensación, pudiendo procederse en ese caso a la suscripción de contratos de sustitución.

#### **Artículo 18.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 19.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.

#### **Artículo 20.º - Ayuda por discapacidad**

El Ayuntamiento abonará al personal cuyo cónyuge, hijo/s o pareja estable, que dependan económicamente del mismo, padezca una discapacidad 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: 150,00 euros.
- Con limitación igual o superior al del 75% de minusvalía: 250,00 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 discapacidad expedido por la Consejería de Bienestar Social, el INSERSO u otro Organismo Oficial

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

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 21.º - Otras ayudas**

Se concederán las siguientes ayudas dentarias, oculares, auditivas y ortopédicas, siempre que se justifique su hecho causante, mediante entrega de factura o recibo y, en su caso, la prescripción facultativa por el médico o especialista oficiales, y que no estén cubiertas por la Seguridad Social.

Para obtener derecho a la ayuda, el personal deberá haber prestado servicio al menos por un periodo igual a un año consecutivo.

Cada trabajador podrá recibir un máximo de 200,00 euros de este apartado de ayudas al año. Se cubrirá el importe total de la factura y siempre cuando no supere el máximo establecido para cada apartado (dentarias, oculares, auditivas y ortopédicas) o hasta el límite de cada uno de ellos y bajo prescripción médica para su justificación ante el Ayuntamiento.

**Dentarias (máximo 200 euros):** Estarán incluidos en este apartado gastos en empastes, implantes, ortodoncias, fundas, reconstrucciones, cirugía y endodoncia).

**Oculares (máximo 200 euros):** Estarán incluidas en este apartado gastos en gafas de lejos, de cerca, progresivas, sustitución de cristales, monturas, lentillas, revisiones y pruebas oculares.

**Auditivos (máximo 200 euros):** Estarán incluidas en este apartado aparatos auditivos, revisiones y pruebas auditivas.

**Ortopédicas (máximo 200 euros):** Estarán incluidas en este apartado gastos en calzado corrector, plantillas ortopédicas, muletas, sillas de ruedas y cualquier otro apartado considerado ortopédico.

**Oncológicas (máximo 200 euros):** Estarán incluidas en este apartado gastos en pelucas y prótesis.

De las prestaciones o ayudas anteriores, será beneficiario el trabajador o los miembros de la unidad familiar que convivan y/o dependan económicamente de aquél. Quedan excluidos los miembros de la unidad familiar que tengan ingresos propios y no dependan económicamente del empleado laboral.

El pago se realizará al mes siguiente de la presentación de la factura.

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 - 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:

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

- Por Preescolar, Primaria (1.º a 6.º), Por Secundaria (1.º a 4.º ESO), FP-I: 100,00 euros.
- Por Bachillerato, FP-II, Módulos: 150,00 euros.
- Para Estudios Universitarios: 300,00 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, salvo el primer año, 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 dentro del año natural en que se generan tales ayudas.

#### CAPÍTULO VI MEDIDAS DE ASISTENCIA PROFESIONAL

##### **Artículo 23.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 la normativa de aplicación. No obstante, la asistencia y defensa jurídica queda excluida en los casos de expedientes disciplinarios.

##### **Artículo 24.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 25.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 kilómetro 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 26.º.- Reconocimiento de derechos 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 .

CVE-2021-6879

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

CAPÍTULO VIII  
OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

**Artículo 27.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 28.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 29.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 deberá 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 30.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 31.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 34.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 representantes en número igual al de los delegados de prevención, de otra.  
Este Comité podrá elaborar su propio reglamento de funcionamiento interno.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

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 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 35.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 36.º - Reconocimiento de la representación sindical**

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

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

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 37.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 ocho 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 38.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 39.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.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

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 DISPOSICIONES

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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 SEGUNDA

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

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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

Así mismo, se aplicarán 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 CUARTA

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 QUINTA

Si el Ayuntamiento requiriese al encargado de cuadrilla una disponibilidad fuera de la jornada de trabajo habitual, se abonará en concepto de plus de disponibilidad la cantidad de 100 euros/mes.

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.

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

Aquellos trabajadores que realicen de manera habitual labores de coordinación y mando se les compensará en un plus de Jefe de Equipo la cantidad de 150 euros/ mes. Por ello, desarrollarán funciones propias de encargado de cuadrilla, asumiendo nuevas competencias propias del puesto al que se equiparán.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

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

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 AÑO 2019

PUESTO	SALARIO BASE	C. CARGO	C. SALARIAL	TOTAL	JORNADA
Peón de cometidos múltiples	841,57		427,39	1.268,96	100%
Encargado cuadrilla municipal	841,57	112,78	427,39	1.381,74	100%
Peón cuadrilla	841,57		427,39	1.268,96	100%
Arquitecto	2.599,19		72,19	2.671,38	100%
Auxiliar Administrativo 1	878,28	64,61	432,51	1.375,40	100%
Auxiliar Administrativo 2	878,28		432,51	1.301,78	
Técnico Aula 2 Años	789,34	31,73	116,27	937,34	100%
Auxiliar Ludoteca	533,59		15,41	549,00	53,33%
Oficial Biblioteca	495,92		210,80	706,72	53,33%
Educadora	835,12			835,12	53,33%

Precio trienio igual para todas las categorías 12,42

RETRIBUCIONES AYTO LIENDO CONVENIO AÑO 2020

PUESTO	SALARIO BASE	C. CARGO	C. SALARIAL	TOTAL	JORNADA
Peón de cometidos múltiples	858,40		435,94	1.294,34	100%
Encargado cuadrilla municipal	858,40	115,01	435,94	1.409,35	100%
Peón cuadrilla	858,40		435,94	1.294,34	100%
Arquitecto	2.651,17		73,63	2.724,80	100%
Auxiliar Administrativo 1	895,85	65,90	441,33	1.403,08	100%
auxiliar administrativo 2	895,85		441,33	1.337,18	

VIERNES, 6 DE AGOSTO DE 2021 - BOC NÚM. 151

PUESTO	SALARIO BASE	C. CARGO	C. SALARIAL	TOTAL	JORNADA
Técnico Aula 2 Años	805,13	32,36	118,60	956,09	100%
Auxiliar Ludoteca	544,26		15,72	559,98	53,33%
Oficial Biblioteca	505,84		215,02	720,86	53,33%
Educadora	851,82			851,82	53,33%

Precio trienio igual para todas las categorías 12,42

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.

#### RETRIBUCIONES AYTO LIENDO CONVENIO AÑO 2021

PUESTO	SALARIO BASE	C. CARGO	C. SALARIAL	TOTAL	JORNADA
Peón de cometidos múltiples	866,12		439,86	1.305,99	100%
Encargado cuadrilla municipal	866,12	116,04	439,86	1.422,03	100%
Peón cuadrilla	866,12		439,86	1.305,99	100%
Arquitecto	2675,03		74,29	2.749,32	100%
Auxiliar Administrativo 1	979,587	66,49	445,30	1.415,71	100%
auxiliar administrativo 2	979,58		445,30	1.349,21	
Técnico Aula 2 Años	812,37	32,65	119,66	964,69	100%
Auxiliar Ludoteca	549,15		15,86	565,02	53,33%
Oficial Biblioteca	510,39		216,95	727,35	53,33%
Educadora	859,48			859,49	53,33%

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Para el año 2021 se incrementará a 15 € cada trienio.

#### DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

En las materias modificadas por el presente convenio respecto a las anteriormente recogidas en el convenio denunciado, tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2021, sin que puedan reclamarse ninguna condición económica y/o personal ya devengas.

2021/6879

CVE-2021-6879