

7. OTROS ANUNCIOS

7.1 URBANISMO

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

Información pública de la aprobación inicial de Proyecto de Compensación de la Unidad de Ejecución 2.07 (Oriñón) del Plan General de Ordenación Urbana.

En Decreto de la Alcaldía número 922/06, de fecha 21 de julio de 2006, se acordó aprobar inicialmente el Proyecto de Compensación de la UE 2.07 (Oriñón) del PGOU de Castro-Urdiales, presentada por «Promociones ORIKU S.L.», por lo que en cumplimiento del artículo 157 de la Ley de Cantabria 2/2001, se somete a información pública por el plazo de 20 días.

Castro Urdiales, 21 de julio de 2006.—Don José Miguel Rodríguez López
06/10091

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

Información pública de la aprobación inicial de Convenio Urbanístico.

Resolución del excelentísimo Ayuntamiento de Santander, por la que se somete a información pública el acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local de 10 de julio de 2006.

La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Santander, en sesión de 10 de julio de 2006, adoptó acuerdo que se resume en los términos siguientes:

- Aprobar inicialmente el convenio urbanístico redactado de común acuerdo con la «UTE LOS PARQUES», entidad seleccionada mediante concurso público para el proyecto y construcción de tres edificaciones destinadas a Base de Autobuses del SMTU, Parque Municipal de Bomberos y Talleres Municipales de Servicios a ejecutar por la «UTE LOS PARQUES» en las tres parcelas municipales identificadas en el PGOU de Santander como equipamientos 5284 (cocheras municipales); 6295 (Dotación Camarreal -Talleres Municipales de Servicios Generales-) y 6279 (Dotación Ojaiz-El Pedroso 1-Parque Municipal de Bomberos-), de acuerdo con las condiciones que figuran en el Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares del concurso al que se ha hecho referencia, así como la contraprestación que la «UTE LOS PARQUES» recibirá con la transmisión de los terrenos y edificaciones cuya titularidad ostenta el Ayuntamiento de Santander dentro del Área Específica 24, para que la desarrolle de acuerdo con las previsiones del PGOU de Santander.

- Iniciar un período de información pública por espacio de veinte días para que los interesados puedan formular las alegaciones que estimen oportunas.

El expediente se encuentra a disposición de los interesados en el Servicio de Patrimonio – Plaza del Ayuntamiento s/n, durante el plazo de veinte días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOC.

Santander, 13 de julio de 2006.—El concejal delegado de Patrimonio, César Torrellas Rubio
06/9718

7.2 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

Comisaría de Aguas

Información pública de solicitud de autorización para construcción de piscina, en el municipio de Arredondo, expediente número A-39/05733.

Peticionario: «Fuentes Tejero, S. L.»
CIF: B 39385216.

Domicilio: Av/Francia Residencial Los Tamarises, 4-39770 - Laredo (Cantabria).

Nombre del río o corriente: Río Asón.

Punto de emplazamiento: Arredondo.

Término municipal y provincia: Arredondo (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad:

Expediente de autorización para la construcción de una piscina en zona de policía de cauces de la margen izquierda del río Asón, en Arredondo, término municipal de Arredondo (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente 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 el Ayuntamiento de Arredondo, o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, c/ Juan de Herrera nº 1, 2º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 17 de julio de 2006.—El secretario general, PD, el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.

06/9795

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Patronato Municipal de Cultura y Deporte de Noja (Personal Laboral).

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 30 de mayo de 2006, de una parte por la empresa «Patronato Municipal de Cultura y Deporte de Noja», en representación de la misma, y de otra, por la delegada 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 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, 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, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo,

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, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 13 de julio de 2006.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

I CONVENIO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL LABORAL DEL PATRONATO MUNICIPAL DE CULTURA Y DEPORTE DE NOJA

ORGANISMO AUTÓNOMO DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE NOJA

TÍTULO PRELIMINAR

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.-Ámbito territorial.

El Convenio será de aplicación en el Patronato Municipal de Cultura y Deporte y representantes de los trabajadores y sometido a la ratificación en la primera sesión plenaria que se celebre después de la firma, su vigencia abarcará desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006, período que no obstante se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 2.-Ámbito personal.

1.-Este Convenio, será igualmente de aplicación a todo el personal fijo, indefinido y a tiempo parcial, así como al personal con contrato igual o superior a un año.

2.-Así mismo tendrá carácter supletorio para el personal eventual en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica.

Artículo 3.-Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

1.-Con independencia del día en que aparezca publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, el convenio será firmado por las partes negociadoras, Patronato Municipal de Cultura y Deporte y representantes de los trabajadores y sometido a la ratificación en la primera sesión plenaria que se celebre después de la firma, su vigencia abarcará desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006, período que no obstante se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

2.-Ambas partes convienen que el Convenio se considerará denunciado el 15 de octubre de 2006, a fin de iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo Convenio en fecha no posterior a 15 días naturales contados a partir de la fecha de denuncia.

Artículo 4.-Objeto.

El Convenio regula y facilita el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, sustituyendo los pactos, convenios o acuerdos anteriores.

Artículo 5.-Carácter.

El convenio tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculado a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 6.-Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores de cualesquiera beneficios establecidos en el convenio.

Así mismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera Acuerdo, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los trabajadores afectados por este convenio.

Artículo 7.-Aplicación favorable.

Previa consulta a la representación total firmante de este convenio, todas las condiciones establecidas en el mismo, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas por la Comisión de Seguimiento del convenio.

Artículo 8.-Aplicación directa.

Las partes signatarias del convenio se comprometen a la aplicación directa del mismo y a no promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

Artículo 9.-Publicidad del Convenio.

Con independencia de la oportuna publicación del convenio en el Boletín Oficial de Cantabria, la publicidad del mismo se efectuará por cuenta y a expensas del Patronato Municipal de Cultura y Deporte del Ayuntamiento de Noja, enviando al menos un ejemplar a cada empleado.

Artículo 10.-Conflictividad laboral.

Antes de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas de carácter colectivo las partes firmantes del convenio se comprometen a agotar la vía del diálogo dentro de la propia institución acudiendo a la Comisión de Seguimiento del convenio.

En caso de no alcanzar acuerdo en la misma y antes de iniciar un conflicto colectivo, ambas partes acuerdan someterse previamente al ORECLA (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria)

Artículo 11.-Comisión de seguimiento.

1.-Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del convenio, la mesa negociadora del mismo, designa, de entre sus componentes signatarios del mismo, una Comisión de Seguimiento con carácter central y único integrada de la siguiente forma:

A) Vocales titulares:

a) En representación del Patronato Municipal de Cultura y Deporte,

D/D^a Presidente del Patronato Municipal de Cultura y Deporte

D/D^a Gerente del Patronato Municipal de Cultura y Deporte

D/D^a 1 Miembro de la Junta Rectora.

b) En representación de los trabajadores

D/D^a. Delegado de personal

D/D^a 2 Asesores designados por el sindicato firmante.

2.-El/la secretario de la Mesa Negociadora lo será de la Comisión de Seguimiento, tomando nota de lo tratado en las reuniones de la Mesa Negociadora y de la Comisión de Seguimiento, levantando acta y actuando de fedatario, de los acuerdos adoptados.

3.-La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

A.-Interpretación auténtica del texto del convenio en su aplicación práctica.

B.-Resolución, arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitraje, mediadora o conciliadora.

C.-Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado.

D.-La Comisión de seguimiento se reunirá:

1.-Con carácter ordinario una vez al año, en el día que oportunamente se señale.

2.-Con carácter extraordinario, cuando lo soliciten, por una de las partes.

E.-Para que la sesión de la Comisión de Seguimiento pueda celebrarse válidamente será precisa la asistencia de, por lo menos, el 50% del total de vocales de cada una de las representaciones, así como la del Secretario o de quienes les sustituyan en el desempeño de sus cargos.

F.-Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento se adoptarán con la conformidad de al menos el 50% del total de vocales de cada una de las partes.

G.-De cada sesión y al finalizar la misma extenderá el/la secretario de la Comisión un acta en la que habrá de constar el lugar, la fecha y hora de comienzo y terminación de la reunión, nombres y apellidos de los presentes, los asuntos tratados, los acuerdos adoptados con indicación sintética de las opiniones emitidas y la expresión de los votos; la correspondiente acta así levantada se pasará inmediatamente a la aprobación y firma de todos los asistentes, quienes deberán rubricar todos y cada uno de los folios de que conste.

TÍTULO PRIMERO

DEL RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS DE LOS TRABAJADORES DEL PATRONATO MUNICIPAL DE CULTURA Y DEPORTE

CAPÍTULO I

Jornada de trabajo

Artículo 12.-Tiempo de trabajo

La jornada laboral del personal afectado por este convenio tendrá, durante la vigencia de este convenio, una duración máxima de 37:30 horas semanales, o 1.647 horas en computo anual, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera del presente convenio.

Artículo 13.-Calendario laboral.

1.-El calendario laboral se pactará para cada año entre el último mes del año anterior y el primer mes del año en curso, conteniendo la distribución del horario de trabajo, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este capítulo.

2.-Una vez fijada la jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios contemplados en el calendario laboral, se considerarán como festivos y no recuperables, 12 días festivos establecidos en el calendario oficial de la Comunidad Autónoma de Cantabria, dos días establecidos por la Entidad Local (Fiestas Locales) más dos días que preferentemente se disfrutarán el 24 y 31 de Diciembre, mas un día a pactar en la negociación anual del calendario laboral, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los trabajadores tendrá carácter de recuperable.

3.-No se tendrá en cuenta a efectos de la duración de la jornada ordinaria o normal, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

Artículo 14.-Trabajo efectivo.

1.-Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos, en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos, y otras interrupciones, derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización del trabajo.

2.-Se considera pausa reglamentaria: al disfrute de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un período de 30 minutos computables como de trabajo efectivo dentro de la misma, cuando se realicen turnos en horarios ininterrumpidos de 6 horas o más. Esta pausa se realizará de forma en que se genere el menor número de interrupciones en la prestación de los diferentes servicios y no quede sin atención cualquier departamento.

Artículo 15.-Margen de tolerancia y calendario flexible.

1.-Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de la entidad, podrá establecerse un régimen de calendario flexible y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones, haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación, acomodando dicho horario en cada caso, a las necesidades estacionales de las labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en orden a una mayor efectividad del servicio.

2.-Si la realización de las necesidades del servicio lo permiten, estableciéndose los turnos de trabajo correspondientes, tendrán especial consideración en la elaboración del calendario flexible las fechas de Navidad.

3.-Salvo pacto en contrario acordado entre la representación de los trabajadores y la gerencia del Patronato

Municipal de Cultura y Deporte, el margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar en trabajo en equipos o en régimen de turnos.

Artículo 16.-Trabajo a turno.

1.-En aquellos servicios, establecimientos o dependencias que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, ello salvo pacto en contrario entre la representación sindical o del personal y la administración del Patronato Municipal de Cultura y Deporte.

Artículo 17.-Pausa entre cada jornada.

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo en la administración del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo, doce horas.

Artículo 18.-Trabajo en período nocturno.

1.-Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche, el efectuado entre las diez de la noche (2 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.).

2.-Los trabajadores que habitualmente tengan que realizar parte de su jornada en nocturno, en la valoración de su puesto de trabajo verán valorada dicha característica para su puntuación y retribución con carácter fijo y periódico.

3.-Los trabajadores que de forma extraordinaria tendrían que trabajar durante el período nocturno, tendrán la retribución específica señalada en la Disposición Transitoria Cuarta del presente convenio.

CAPÍTULO II

Descansos y fiestas

Artículo 19.-

Los empleados del Patronato Municipal de Cultura y Deporte en situación administrativa de servicio activo, tendrán derecho a un período mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido. En aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo distinto que exija otro régimen de descanso laboral, el mismo será negociado con los correspondiente órganos de representación sindical y del personal.

Artículo 20.-

El descanso correspondiente al personal que realice trabajos en domingo o día festivo, se trasladará, salvo pacto, a otro día de la semana anterior o posterior. El trabajo en festivo se abonará con arreglo a las tablas fijadas en la Disposición Transitoria Cuarta, o a razón de 1'75 días por día festivo trabajado que se solicite. A criterio de la empresa.

Artículo 21.-

El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden los antepuestos artículos de este capítulo, no altera en absoluto la situación de servicio activo, ni el régimen de retribuciones de los trabajadores del Patronato Municipal de Cultura y Deporte.

Artículo 22.-

En correspondencia con lo señalado en la Disposición Transitoria Cuarta del presente convenio, excepto en aquellos casos en que la dedicación del trabajo sea singular y con un horario específicamente reducido, todo trabajador tendrá derecho a trabajar un número equivalente de horas extraordinarias, en el ámbito de su departamento.

La administración del Patronato Municipal de Cultura y Deporte podrá desestimar los incrementos horarios cuando supongan sobrecargas innecesarias de las correspondientes jornadas practicadas en los mismos.

CAPÍTULO III Vacaciones

Artículo 23.-

Todos los trabajadores del Patronato Municipal de Cultura y Deporte que se hallen en situación administrativa de servicio activo, tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio, de una vacación retribuida de 22 días hábiles de duración o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicio activo fuera menor, considerándose a estos efectos el sábado día inhábil.

2.-Para los que no alcancen el año de servicio activo, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

Artículo 24.-

1.-Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aun no haya disfrutado o completado en su totalidad el período vacacional.

2.-En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el trabajador tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de meses trabajados en lo que lleva de año, calculándose este por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo superior a 15 días. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo del trabajador sea el fallecimiento de éste, la referida gratificación se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 25.-

Las vacaciones se podrán disfrutar en períodos de al menos 5 días hábiles consecutivos cada uno. Cualquier período distinto debe ser negociado previamente, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 26.-

Salvo que, por necesidades del servicio, la gerencia en acuerdo con el trabajador pacte en contrario:

Los empleados del Patronato Municipal de Cultura y Deporte no podrán disfrutar de las vacaciones entre el 15 de junio y los primeros días de Septiembre de cada año, ni el período que comprende desde 15 días antes a Jueves Santo y diez días posteriores al mismo, así como la semana posterior al cierre del centro en el mes de Septiembre.

Durante las fechas de Navidad, a pesar de ser un período alto de trabajo, se podrán disfrutar vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades del servicio.

No podrán coincidir más de un 20% del personal de vacaciones durante las mismas fechas.

Artículo 27.-

Salvo que, por necesidades del servicio, la gerencia en acuerdo con el trabajador pacte en contrario:

Durante el mes de septiembre la empresa cerrará durante un período de tiempo fijado cada año por la empresa antes de la confección de los calendarios laborales, en este período de tiempo será obligatorio el disfrute de la parte de vacaciones que corresponda.

Las fechas de vacaciones de aquellos colectivos que tengan calendario de vacaciones especial, por el cual parte de las mismas tienen que ser forzosamente disfrutadas en un período determinado, disfrutarán de 2 días hábiles mas a añadir a las vacaciones que le falte por disfrutar

Artículo 28.-Por motivos organizativos, de eficiencia y de adaptación a la menor actividad de un período, se podrá simultanear el disfrute de una parte del período vacacional del personal de un mismo servicio o equipo de trabajo, siempre que quede salvaguardada la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias de trabajo.

Artículo 29.-En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará mediante pacto con los representantes sindicales y de personal, de modo que cada trabajador pueda conocer las fechas que le correspondan al menos con dos meses de antelación a la fecha de inicio de aquellas.

Artículo 30.-El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que estas correspondan, salvo que por necesidades del servicio y previo acuerdo del trabajador con la gerencia se acuerde otro período distinto al año natural.

Artículo 31.-El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad, permiso maternal o accidente conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

En estos casos podrá disfrutarse, el resto de las vacaciones, durante el primer trimestre del año siguiente, siempre que la situación de incapacidad laboral transitoria no se haya prolongado más de tres meses en el año.

CAPÍTULO IV

Servicios extraordinarios

Artículo 32.-

1.-Se acuerda adoptar todas las medidas que favorezcan la desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual, y ello ante la evidencia de que su realización, además de insolidario, está fuera de todo lugar.

La desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual tiene por objeto el favorecer la creación de empleo, acordando para ello ambas partes, reducir al mínimo indispensable dichas horas, esto es las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas realizadas fuera de la jornada habitual y necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves en las instalaciones o maquinaria. Mantener siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales.

b) En todo caso, el número de horas que cada empleado puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 80 horas anuales.

2.-La realización de servicios extraordinarios será voluntaria, a excepción de los necesarios para prevenir o reparar siniestros y/o atender servicios u otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 33.-

Cada hora realizada fuera de la jornada laboral se remunerará sobre la base de lo expuesto en la Disposición Transitoria Cuarta. Pudiéndose compensar las horas realizadas fuera de la jornada con descanso de dos horas por cada hora trabajada, las cuales no se podrán agregar a las vacaciones y fiestas salvo que se negocie con el trabajador.

CAPÍTULO V

Licencias y permisos

Artículo 34.-Los trabajadores del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, en situación administrativa de

servicio activo tendrán derecho a licencia por los motivos siguientes:

- a) Por enfermedad o accidente.
- b) Por eventos familiares consistentes en:
 - Gestación, alumbramiento y lactancia.
 - Paternidad.
 - Matrimonio propio.
 - Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
 - Traslado o mudanza del domicilio habitual.
- c) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
- d) Por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.
- e) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.

Igualmente podrá concederse permisos:

- a) Por realización de estudios no directamente relacionados con trabajo o plaza desempeñada.
- b) Por asuntos propios.

Artículo 35.-

1.-Salvo casos excepcionales debidamente justificados, los solicitantes de licencias o permisos deberán cursar sus peticiones al respecto mediante escrito dirigido al Patronato Municipal de Cultura y Deporte, aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

2.-Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para realizar funciones de representación de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito, con una antelación de 48 horas.

Artículo 36.-La concesión de licencias y permisos corresponderá al Patronato Municipal de Cultura y Deporte, quien dictará al efecto la oportuna resolución, previo informe propuesto del responsable de personal, quien, a su vez, lo requerirá del Jefe inmediato del solicitante. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del trabajador que disfrute la licencia o permiso, no produzca detrimento al servicio.

Artículo 37.-

1.-El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para los trabajadores.

2.-En el sentido del apartado anterior, en ningún caso podrán denegarse las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se les formule con la debida antelación, ni demorar su resolución.

Artículo 38.-Al contrario que el supuesto de licencias, la concesión de permisos corresponderá discrecionalmente al Patronato Municipal de Cultura y Deporte, previo informe del responsable de la entidad quien, a su vez, lo requerirá del Jefe inmediato del solicitante.

2.-En los informes se determinará si la ausencia por permiso del trabajador puede producir o no detrimento al servicio, y en su caso, las medidas que será preciso adoptar en evitación de tal menoscabo.

Artículo 39.-Licencia por enfermedad o accidente.

1.-Los trabajadores, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrán derecho a asistencia por todo el tiempo necesario para su total reestablecimiento.

2.-Dichas licencias podrán ser controladas por la entidad en la forma que se estime oportuno.

3.-En caso de baja por enfermedad, enfermedad profesional o accidente laboral, la entidad proporcionará en todos los casos el 100 % de las retribuciones durante todo el tiempo en que se permanezca en esta situación.

4.-Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad

o accidente el trabajador que la viniera disfrutando se dedicase a una actividad incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, no percibirá remuneración alguna incurriendo en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 40.-Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

1.-En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de las correspondientes licencias por gestación y alumbramiento. La citada licencia tendrá una duración limitada de 120 días naturales, que podrán ser distribuidas libremente por la trabajadora, con la condición de que al menos 42 días naturales, sean disfrutados después del alumbramiento. Si el parto fuera múltiple, la licencia tendrá una duración limitada a 140 días naturales.

2.-No obstante, a lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen y así lo justificasen fehacientemente, aquella al iniciarse el período de licencia por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta 28 de los últimos días de licencia, siempre que sean ininterrumpidos y al final del proceso.

3.-Así mismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de diez meses, este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de treinta minutos. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por un período de descanso de un mes continuado, que disfrutará inmediatamente después de finalizado el período de baja maternal.

4.-A la licencia por gestación y alumbramiento se solicitará acompañando certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la empleada se halla en el período antes de parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo.

Artículo 41.-Licencia por paternidad.

1.-Por el nacimiento de un hijo/a, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a una licencia de tres días hábiles, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de quince días a partir de la fecha de nacimiento o la llegada del adoptado al hogar.

2.-Si el nacimiento diera lugar a complicaciones, o si tuviera lugar fuera del término municipal, este tendrá derecho, en ambos casos, a una licencia de cinco días hábiles.

Artículo 42.-Licencia por matrimonio.

1.-Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha.

Artículo 43.-Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.-La licencia a que tiene derecho el trabajador por este concepto, contiene los siguientes periodos de duración: 3 días hábiles por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 5 días hábiles por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge.

2.-Los citados periodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más si los hechos motivadores se producen fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 44.-Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.

1.-Con motivo de efectuar el traslado o la mudanza del domicilio habitual de un trabajador, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

2.-El citado período de licencia se ampliará en 1 día natural más si los hechos motivadores se producen fuera de la localidad del lugar de residencia habitual del trabajador.

Artículo 45.-Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, los trabajadores tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

Artículo 46.-Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

1.-Los trabajadores que ejerzan funciones de representación sindical o del personal al amparo de lo establecido en el presente convenio, tendrán derecho a disfrutar de las correspondientes licencias.

2.-En todo caso, los trabajadores que formen parte de la mesa negociadora del convenio, tanto en esta edición como en sucesivas, tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la substanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación de su parte de dar previamente cuenta por escrito a su respectivo jefe inmediato de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

Artículo 47.-Licencia por la realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.

1.-Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse licencia a los trabajadores que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación oficial, mediante solicitud cursada a la gerencia y previo informe en positivo del mismo.

2.-El período de duración de esta licencia, no podrá exceder del equivalente a la duración del curso. Concediéndose permiso por el tiempo necesario para la realización del mismo. El trabajador tendrá que demostrar fehacientemente el aprovechamiento y asistencia al curso

Artículo 48.-Permiso por realización de estudios en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o plaza desempeñada, los trabajadores tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos durante los días de su realización. Ampliándose en 1 día más si los exámenes se realizan fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria

Artículo 49.-Permiso por asuntos propios.

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar hasta seis días por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores, y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en el mes de enero siguiente.

TÍTULO SEGUNDO

DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS TRABAJADORES DEL PMCD

CAPÍTULO I

Régimen general
Sección Primera
Normas comunes

Artículo 50.-Los trabajadores sólo serán remunerados por las entidades respectivas según los conceptos, y en las cuantías que se determinen en el presente convenio.

Artículo 51.-La ordenación del pago de gastos de personal tendrá preferencia sobre cualquier otra que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la respectiva entidad, las cuales regularán mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerseles.

Artículo 52.-

1.-Las cuantías que perciba cada trabajador en este convenio, serán de público conocimiento para todo el personal al servicio de la misma, así como para los representantes sindicales.

2.-Su cuantía exacta para cada uno de los conceptos retributivos será la que figure en la plantilla de personal anexa al correspondiente presupuesto general de la entidad.

Artículo 53.-Conceptos retributivos e indemnizatorios

A) Las retribuciones:

Las retribuciones que pueden percibir los trabajadores son básicas y complementarias, conforme a los siguientes conceptos retributivos:

1.-Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo
- b) Los trienios
- c) Las pagas extraordinarias

2.-Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino
 - b) El complemento específico
 - c) El complemento de productividad
 - d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios
- B) Indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 54.-Reestructuración de nóminas.

En las nóminas de los trabajadores, figurarán todos los conceptos retributivos, según el esquema retributivo anterior y sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del presente Acuerdo.

Sección Segunda

Retribuciones básicas

Artículo 55.-Las retribuciones básicas de los trabajadores consistirán el sueldo, los trienios o antigüedad y las pagas extraordinarias.

Artículo 56.-Sueldo

1.-El sueldo que corresponda a cada uno de los grupos a que se refiere el presente artículo será igual para todos los trabajadores de ese grupo.

2.-A estos efectos, los sueldos que corresponden con la titulación exigida para su ingreso, se fijarán conforme a los siguientes grupos de clasificación:

Grupo A) Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B) Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo C) Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo D) Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo E) El Certificado de Escolaridad.

Artículo 57.-Antigüedad.

1.-La antigüedad del trabajador se retribuirá cada tres años de servicios reconocidos en el Patronato Municipal de Cultura y Deporte y por tanto se expresará en Trienios.

2.-Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en el Patronato Municipal de Cultura y Deporte, tanto en calidad de trabajador

fijo, indefinido, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

3.-Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor correspondiente al Grupo del Cuerpo o Escala al que el trabajador pertenezca en el momento de su reconocimiento, con arreglo a las tablas salariales fijadas en este convenio.

Artículo 58.-Pagas extraordinarias.

1.-Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, por un importe mínimo cada una de ellas durante al año 2005 de una mensualidad del sueldo base y trienios mas el 60% del Complemento de Destino se percibirá en los meses de junio y diciembre.

Sección Tercera

Retribuciones complementarias

Artículo 59.-Son retribuciones complementarias:

- El complemento de destino
- El complemento específico
- El complemento de productividad
- Las gratificaciones por servicios extraordinarios

Artículo 60.-Complemento de destino

1.-Es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña, cuya cuantía se fijará anualmente en los presupuestos del Patronato.

2.-Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.

3.-Reglamentariamente se determinarán los niveles mínimos y máximos que correspondan a cada grupo de titulación.

Artículo 61.-Complemento específico.

Será único para cada puesto de trabajo que lo tenga asignado y retribuirá las condiciones de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad o festividad.

Su cuantía se determinará anualmente por el órgano competente de la entidad, teniendo en cuenta las especiales condiciones de trabajo antes citadas y siempre que estas se den, siendo por tanto modificables en el momento en que varíen todas o algunas de las circunstancias tenidas en cuenta en el momento de su asignación.

Se abonará dicho complemento específico en forma de cantidades iguales todos los meses.

Los criterios de asignación de complemento específico serán los que se determinen reglamentariamente en la valoración de puestos de trabajo.

Artículo 62.-Complemento de productividad.

Es el destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador o colectivo de trabajadores desempeña su puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios generales que reglamentariamente se establezcan.

Su cuantía se determinará globalmente dentro de cada programa de gastos, correspondiendo al órgano competente la concreción individual o colectiva de las cuantías y de los trabajadores que merezcan su percepción, de acuerdo con los criterios que se establezcan con la representación de personal.

Para la consecución de este fin se fijarán todos los años los criterios y objetivos a desarrollar, tanto individual como colectivamente, fijándose el abono de los mismos, por periodos trimestrales, semestrales o anuales, según el objetivo trazado.

El impacto de errores en el trabajo y el absentismo, serán dos de los elementos a tener en cuenta a la hora de su evaluación, siendo la base de la misma la consecución, mantenimiento y mejora de las certificaciones de calidad que el Patronato acuerde implantar.

Su devengo se realizará en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 63.-Gratificación por servicios extraordinarios.

1.-La gratificación por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo en ningún caso podrá ser fija en su cuantía ni periódicas en su devengo. No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en los que para la determinación del complemento específico hubiera sido ponderada una especial dedicación.

2.-Así mismo, se retribuirá en este concepto los trabajos realizados en condiciones tóxicas, penosas, peligrosas en nocturno y festivo, tan solo cuando dichas circunstancias sean esporádicas y no inherentes al puesto de trabajo.

No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubieran sido ponderadas dichas circunstancias.

A estos efectos se aplicarán las fórmulas establecidas en la Disposición Transitoria Cuarta del presente Convenio.

Artículo 64.-Grado personal.

El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a su mantenimiento a favor de los trabajadores, salvo el nivel de complemento de destino que corresponda en atención al grado consolidado.

Artículo 65.-Adscripción a otro puesto de trabajo

1.-En los casos de adscripción de un trabajador a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a las del propio, éste percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo al que se le adscribe.

2.-Cuando esta adscripción se efectúe a un puesto de trabajo que tuviera asignadas retribuciones inferiores a las del propio, el interesado percibirá, mientras permanezca en tal situación, un Complemento Transitorio por la diferencia.

3.-Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurran supuestos de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia del interesado o informe del órgano de representación del personal.

Sección Cuarta

Artículo 66.-Indemnización por razón del servicio

Los trabajadores tendrán derecho a ser indemnizados de los gastos realizados por razón del servicio, en las cuantías y condiciones reglamentarias. Recogidas en la legislación vigente.

CAPÍTULO II

Retribuciones de los trabajadores del Patronato Municipal de Cultura y Deporte durante la vigencia del presente Convenio

Artículo 67.-

1.-Las retribuciones de los trabajadores del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, durante la vigencia del presente convenio, serán las determinadas por la legislación de la función pública vigente y derivadas de la negociación colectiva.

TÍTULO III

CAPÍTULO I

Otras mejoras asistenciales

Artículo 68.-Jubilación.-

Se aplicará lo dispuesto según la legislación vigente en ese momento para el personal de la Administración General del Estado.

Artículo 69.-Ayudas familiares.

a) Ayuda por defunción: Dirigida a la persona cónyuge que conviva con el trabajador/a, al cual se le abonará de forma extraordinaria, y por una sola vez la cantidad de 946 euros.

b) Ayuda para guardería: Se abonará el 30 % del coste de la misma debidamente justificado.

c) Ayuda para estudios de los hijos: Se abonará la cantidad de 63 euros por hijo en etapa Preescolar y E.S.O. 126 euros por hijo en etapa Universitaria. Siempre que se justifiquen estos estudios.

d) Ayuda para prótesis, gafas, lentillas y aparatos dentales: Se abonará el 55 % del coste de los mismos, presentando la factura y siempre con un máximo de 300 euros para prótesis, lentillas y aparatos dentales, y un máximo de 150 euros para gafas. Todo ello debidamente justificado.

e) En el caso de baja laboral de cualquier tipo, el Patronato abonará el complemento necesario para cubrir el 100% del salario del trabajador.

Artículo 70.-Acceso y utilización de instalaciones.

1.-El Patronato Municipal de Cultura y Deporte, abonará en la nómina de diciembre de cada año a cada trabajador el 25 % de su cuenta de gastos anuales de su abono y sus actividades realizadas por el mismo en el Centro de Ocio Playa Dorada.

TÍTULO CUARTO**DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA****CAPÍTULO I****Selección de personal**

Artículo 71.-El ingreso en el Patronato Municipal de Cultura y Deporte se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público se negociará con la representación del personal.

Artículo 72.-En los tribunales de selección figurará como miembro un representante del personal designado por la representación sindical.

Artículo 73.-Podrán establecerse bases generales de ingreso en el Patronato Municipal de Cultura y Deporte, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, y sin perjuicio de las peculiaridades propias del puesto a desempeñar, así como de las normas vigentes al respecto en desarrollo de la ley.

Artículo 74.-El Patronato Municipal de Cultura y Deporte no podrá realizar convocatorias públicas de ingreso (salvo justificación razonada y una vez oída la representación de los trabajadores), sin proceder previamente a la provisión de los puestos de trabajo vacantes, de adscripción indistinta o generalizada, mediante los sistemas que quedan establecidos en el Capítulo II.

CAPÍTULO II**Provisión de puestos de trabajo**

Artículo 75.-La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará por algunos de estos sistemas:

Concurso, concurso-oposición y concurso de méritos, estudiándose en cada caso el proceso que mejor se adapte a las condiciones de las plazas a convocar.

Libre designación: Se cubrirán por este sistema los puestos de trabajo así determinados en las relaciones de puestos de la entidad de conformidad con lo establecido en la Ley de Función Pública.

Los trabajadores adscritos a un puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrán ser removidos del mismo con carácter discrecional.

Los trabajadores que accedan a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso o concurso oposición, podrán ser removidos por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración del contenido del puesto, realizada a través de las relaciones de puestos de trabajo o prevista en las mismas que modifiquen los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia y eficiencia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se llevará a cabo, previo expediente instruido al efecto a informe del órgano de representación del personal, mediante resolución motivada del órgano que efectuó el nombramiento.

Artículo 76.-Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo, se publicarán en el Boletín Oficial de Cantabria.

Artículo 77.-1.-Las convocatorias contendrán necesariamente:

a) Denominación, localización, nivel, y complemento específico del puesto

b) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en las relaciones de puestos de trabajo

c) Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

En las convocatorias de concurso deberá incluirse el baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión de selección, en la que deberá figurar un representante del personal, designado por la representación sindical.

CAPÍTULO III**Fomento de la promoción interna**

Artículo 78.-Los trabajadores podrán acceder, mediante promoción interna a cuerpos y escalas del grupo inmediatamente superior al que pertenezcan, o del mismo grupo.

Artículo 79.-Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el trabajador deberá hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en el cuerpo o escala de procedencia, haber completado dos años de servicio en el mismo y poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso al cuerpo o escala al que aspire a ingresar.

Artículo 80.-El acceso por promoción interna se realizará mediante el sistema de concurso-oposición en los cuerpos y escalas en que la ley no lo impida y requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general en el cuerpo o escala de que se trate.

No obstante, los aspirantes que concurren en el turno de promoción interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en el cuerpo o escala de procedencia.

Artículo 81.-Los trabajadores que accedan por el sistema de promoción interna a otro cuerpo o escala, serán adscritos provisionalmente a puestos de trabajo vacantes propios de aquel, hasta tanto obtengan destino definitivo mediante concurso o libre designación.

En todo caso, en el primer concurso que puedan participar, gozarán de preferencia sobre los aspirantes que provengan del turno libre, para proveer las vacantes que se oferten en aquél.

TÍTULO QUINTO

SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y LAS ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS

CAPÍTULO I

De los delegados de prevención

Artículo 82.-A los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales les corresponde el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva.

Artículo 83.-Competencias y facultades del delegado de prevención:
Serán las establecidas en la legislación vigente.

Artículo 84.-1.-El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la legislación aplicable. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones con la empresa sobre seguridad y salud.

2.-La Empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 85.-Los acuerdos adoptados entre la empresa y el delegado de prevención tendrán especial carácter de urgencia si se refieren de forma perentoria a la conservación de la salud o integridad física de algún trabajador y, en este caso, la autoridad u órgano competente dictará las normas necesarias para que el cumplimiento se realice de forma puntual e inmediata.

Artículo 86.-El delegado de prevención ejercerá su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades propias con los siguientes objetivos:

- Labor de investigación, tanto de los accidentes como de las enfermedades profesionales.
- Labor de actualización, debiendo estar puntualmente informado respecto a la normativa, técnicas y medidas de seguridad y salud que se publiquen.
- Labor de información, realizada mediante la propuesta y desarrollo de actividades.

CAPÍTULO II

Actividades tóxicas, penosas y peligrosas

Artículo 87.-Conceptuación.

Las actividades que en el desempeño de su función realizan los trabajadores, tendrán la catalogación de penosas, tóxicas o peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aún cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dichos empleados.

Artículo 88.-Actividades penosas.

Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su

desarrollo continuado puedan llegar a producir, sobrecargas con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

Artículo 89.-Actividades tóxicas.

Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

Artículo 90.-Actividades peligrosas.

Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosión, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.

Artículo 91.-La asignación de las retribuciones por trabajos desempeñados en condiciones de toxicidad o especial penosidad o peligrosidad, se realizará por la Entidad, en la fijación del complemento específico que en su caso corresponda a cada puesto de trabajo.

Artículo 92.-En aquellos casos de dedicación exclusiva con pantallas de visualización, se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto de trabajo en concreto y se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre estas, posibles pautas de descanso y/o cambios de la actividad.

Artículo 93.-Revisiones médicas.

Se procederá a realizar análisis médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

- 1.-Reconocimiento médico anual: Se realizará a todos los empleados, afectados o no por riesgos para la salud.

TÍTULO SEXTO

DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I

Del derecho a la sindicación de los trabajadores: contenido y protección del mismo

Artículo 94.-Los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que como empleados les son propios.

Artículo 95.-1.-A los fines del artículo anterior, los trabajadores podrán afiliarse libremente a las centrales sindicales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

2.-Dichas centrales sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de esta última.

CAPÍTULO II

Del derecho a la acción sindical de los trabajadores: configuración, ámbito y sujetos del mismo

Sección Primera

Configuración y ámbito de la acción sindical

Artículo 96.-Los trabajadores dentro y fuera de su servicio en la entidad respectiva, tienen derecho a dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación.

Artículo 97.-A los efectos del artículo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto las sedes de dichas entidades, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo.

Sección Segunda Sección sindical en general

Artículo 98.-Los trabajadores afiliados a centrales sindicales legalmente reconocidas podrán constituir secciones sindicales en las respectivas entidades donde presten servicio.

Artículo 99.-Para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el acuerdo a las secciones sindicales, estas deberán acreditar ante la entidad respectiva, de forma fehaciente, la creación y constitución de la sección sindical.

Artículo 100.-Las secciones sindicales tendrán, entre otras, las siguientes facultades, garantías, funciones y competencias:

- Representar y defender los intereses de la central sindical que pertenecen y de los afiliados a la misma.
- Ostentar y ejercer a través de los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos cada uno de sus afiliados.
- Recibir la más completa información que la ley otorgue en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, ello por conducto de los responsables de personal de la misma.
- Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral, profesional o cultural.

A estos efectos, la Entidad, dispondrá la colocación a sus expensas de tabloneros de anuncios para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las secciones sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a la Entidad en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos.

Así mismo, la autoridad o el órgano competente de la Entidad, deberá facilitar a la sección sindical, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada.

- Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados como de todo el personal de la entidad, dentro de las dependencias de la Entidad, previa solicitud cursada al efecto.
- Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a cualquiera de sus afiliados.

Sección Tercera Afiliados de la Sección Sindical

Artículo 101.-Se consideran afiliados de la correspondiente sección sindical, aquellos de entre el personal al servicio de la Entidad que están adscritos, al corriente de pago de cuota en la respectiva central sindical.

Artículo 102.-Los afiliados a las secciones sindicales acreditadas ante la respectiva entidad tendrán derecho a:

- Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente central sindical, tanto dentro como fuera de servicio.
- Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical en los términos pertinentes y ante la Entidad respectiva, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-El presente convenio no podrá ser objeto de nueva negociación en las mesas que se constituyan en las entidades locales, en las cuales únicamente podrán tratarse temas específicos y concretos que no estén contemplados y regulados en el presente convenio.

Segunda.-Personal laboral.

Al personal laboral le será de aplicación las disposiciones del presente convenio en todo aquello que no vaya en contra del régimen jurídico aplicable a la naturaleza de su relación, debiéndose estar a lo que se dispone a continuación:

1.-El presente convenio afectará al personal laboral que se halle incluido en la siguiente relación:

- Los que ocupen plazas como personal laboral fijo o indefinido en las respectivas plantillas orgánicas.
- Los contratados temporales en régimen de derecho laboral.

2.-Los contratados laborales temporales se utilizarán para tareas no permanentes y no para cubrir puestos de trabajo fijos de la plantilla presupuestada.

Se podrán excepcionar de lo previsto en el párrafo anterior los nombramientos de interinidad en tanto se proceda a la cobertura definitiva de la plaza vacante o se produzca el reingreso del titular de la misma.

La jornada de trabajo y las retribuciones serán idéntica a las del resto de los empleados públicos que realicen funciones similares.

3.-Transcurrido el período de un año y medio desde la contratación temporal, el Patronato Municipal de Cultura y Deporte, oída la representación de personal, decidirá sobre la inclusión en la plantilla presupuestaria del puesto de trabajo objeto de la contratación temporal.

4.-En el supuesto de no inclusión en la plantilla presupuestaria del puesto en cuestión conforme al punto anterior, no se podrá proceder a una nueva prórroga al finalizar el último período acordado.

Quedan exceptuados de lo establecido anteriormente los supuestos de contratación que obedezcan a realización de tareas no permanentes pero de duración determinable superior.

Tercera.-Régimen disciplinario del personal laboral

El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios del personal laboral al servicio del Patronato constituirá falta y dará lugar a las sanciones previstas en el presente convenio de conformidad con el procedimiento que en el mismo se establece:

1.-Faltas.

Las faltas disciplinarias del personal laboral podrán ser leves, graves y muy graves:

a) Serán faltas leves las establecidas en el artículo 8 del Real Decreto 33/1986 del Reglamento de Régimen Disciplinario del los Funcionarios de la Administración del Estado.

b) Serán faltas graves las establecidas en el artículo 7 del Real Decreto 33/1986 del Reglamento de Régimen Disciplinario del los Funcionarios de la Administración del Estado.

c) Serán faltas muy graves las establecidas en el artículo 6 del Real Decreto 33/1986 del Reglamento de Régimen Disciplinario del los Funcionarios de la Administración del Estado.

2.-Sanciones.

A.-Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones

- Despido disciplinario
- Suspensión de empleo y sueldo
- Apercibimiento

La sanción de despido se impondrá únicamente por la comisión de faltas muy graves.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo sólo podrán imponerse por faltas muy graves o graves. La suspensión de empleo y sueldo impuesto por faltas muy gra-

ves no podrá exceder de cuatro años ni ser inferior a dos, y si se impone por falta grave no podrá ser superior a dos años.

Las faltas leves solo podrán ser corregidas con la sanción de apercibimiento.

Todo empleado/a perteneciente a la plantilla de personal laboral fijo que sea despedido/a como consecuencia de una sanción disciplinaria, podrá optar por la readmisión o por el percibo de la indemnización que corresponda, en el caso de que el despido sea declarado improcedente en sentencia firme y ésta ofrezca la opción de la readmisión.

B.-Procedimiento sancionador:

Para la determinación de la mayor o menor gravedad de la falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- Intencionalidad.
- Perturbación del servicio.
- Daños producidos a la Administración o a los administrados.
- Reincidencia.
- Grado de participación.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia al inculpado.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de que la entidad tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente instruido en su caso, siempre que la duración de este en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Quinta. Absentismo laboral.

Hasta el momento de regulación de fórmulas sobre el absentismo laboral se adoptarán acuerdos puntuales entre el Patronato Municipal de Cultura y Deporte y los representantes de los trabajadores.

TÍTULO SÉPTIMO

Vestuario

OPERARIOS:

Se podrá elegir entre buzo o traje, antes de hacer el listado correspondiente a las prendas de trabajo.

Todas las prendas de vestir llevarán el logotipo del Patronato en lugar visible y discreto.

Este material se renovará siempre que sea necesario por deterioro o uso.

- Dos buzos o trajes de trabajo de color verde
- Dos camisas de algodón (Azul marino)
- Una sudadera
- Un traje de aguas
- Un par de botas de seguridad

Biblioteca, Recepción, Cine y Coordinación:

- 2 pares de pantalones ó faldas de invierno
- 2 pares de pantalones ó faldas de verano
- 2 pares de camisas o similar de invierno
- 2 pares de camisas o similar de verano
- 1 Chaqueta o similar de invierno
- 1 Chaqueta o similar de verano
- 1 Chapa identificativa

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-Si el Patronato Municipal de Cultura y Deporte no ha adecuado el régimen retributivo del personal a su servicio a la legislación vigente, podrán mantener el actual esquema retributivo de conformidad con lo previsto en ésta y en las siguientes Disposiciones Transitorias.

Segunda.-Esquema retributivos.

Las retribuciones que pueden percibir los trabajadores son básicas y complementarias.

A.-Son retribuciones básicas:

- El sueldo que corresponde al grupo de clasificación
- Los trienios o antigüedad consistente en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio
- Las pagas extraordinarias que serán dos al año

B.-Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de puesto de trabajo correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe que engloba:

-El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe.

-El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos.

b) El complemento de dedicación especial.

c) Las retribuciones específicas o gratificaciones por servicios extraordinarios.

-Horas extraordinarias

-Trabajos de superior categoría

-Trabajos penosos, peligrosos y tóxicos

-Trabajos en período nocturno

-Trabajos en día festivo

Segunda.-Intervalo de niveles

Se mantendrán los siguientes intervalos:

<u>Grupo Clasificación</u>	<u>Intervalo Niveles</u>
Grupo A	22 a 30
Grupo B	18 a 26
Grupo C	14 a 22
Grupo D	12 a 18
Grupo E	10 a 14

Tercera.-Criterios de determinación del complemento de dedicación especial.

1.-El complemento de dedicación especial, se asignará por la Entidad en aquellos puestos de trabajo que por la naturaleza de su contenido funcional impliquen, de forma simultánea:

-La dedicación exclusiva, con prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.

-La dedicación plena que conlleva:

a) Una jornada de presencia física normalizada y acordada con el trabajador

b) La disponibilidad para reuniones, comisiones, desplazamientos, ya se realicen dentro o fuera del horario habitual.

2.-La percepción de este complemento elimina todo derecho al pago de horas extraordinarias.

Cuarta.-Retribuciones específicas

1.-Horas extras.

Las horas extraordinarias por trabajos en período laboral, festivo y nocturno se calculará según la tabla siguiente:

GRUPO	LABORAL DIURNO	LABORAL NOCTURNO	FESTIVO DIURNO	FESTIVO NOCTURNO
A	30'20 euros	31'00 euros	31'50 euros	33'50 euros
B	25'10 euros	25'80 euros	26'40 euros	28'30 euros
C	20'00 euros	20'60 euros	21'20 euros	23'20 euros
D	14'80 euros	15'40 euros	16'10 euros	18'00 euros
E	9'60 euros	10'30 euros	11'00 euros	12'90 euros

2.-Gastos de locomoción.

Se abonarán a razón de 0'17 euros/km.

3.-Dietas en territorio nacional.

Cuantías diarias en euros.

	Por alojamiento	Por manutención	Dieta entera
GRUPO 1	94'96 euros	52'59 euros	147'25 euros
GRUPO 2	58'90 euros	36'66 euros	95'56 euros
GRUPO 3	44'47 euros	27'65 euros	72'12 euros

Quinta.-Subrogación del personal.

En el supuesto de disolución del Patronato Municipal de Cultura y Deporte, los trabajadores adscritos al mismo, pasarán a formar parte de la plantilla municipal, con todos los derechos y deberes y en aplicación de la legislación vigente en esta materia.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-Segunda actividad.

1.-A estos efectos, se considerará como punto de partida el siguiente texto:

Los trabajadores que según dictamen médico tengan disminuida su capacidad para el pleno desempeño del servicio ordinario, en aquellos puestos de trabajo que requieran unas condiciones físicas especiales (operarios de obras, operarios de aguas, peones, etc.) pasarán a la

situación de segunda actividad, siempre que no sea declarada su invalidez absoluta o gran invalidez.

Por regla general el desempeño de la segunda actividad se hará efectivo en puestos de trabajo del grupo de acceso a la plaza de la que sea titular el personal afectado. No obstante, si fuera imposible se intentará arbitrar medidas que faciliten el acceso a otros puestos.

El paso a la situación de segunda actividad no supondrá una disminución de las retribuciones básicas ni del grado personal de los afectados y afectadas.

Segunda.-Subida retributiva año 2006.

1.-Para el año 2006 la subida retributiva a aplicar en el presente convenio será la misma que establezca el gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

06/9715

7.4 PARTICULARES

PARTICULAR

Información pública de extravío del título de FP II, rama Electricidad-Electrónica, especialidad Electrónica Industrial.

Se hace público el extravío del título de FP II, rama Electricidad-Electrónica, especialidad Electrónica Industrial de don Santiago Hidalgo Saiz.

Cualquier comunicado sobre dicho documento, deberá efectuarse ante la Dirección General de Coordinación Centros y Renovación Educativa de la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria, en el plazo de 30 días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Santander, 24 de julio de 2006.-Firma ilegible.

06/10044

PARTICULAR

Información pública de extravío del título de grado módulo nivel III, rama Electricidad-Electrónica, especialidad Sistemas Automáticos y Programables.

Se hace público el extravío del título de grado módulo nivel III, rama Electricidad-Electrónica, especialidad Sistemas Automáticos y Programables de don Santiago Hidalgo Saiz.

Cualquier comunicado sobre dicho documento, deberá efectuarse ante la Dirección General de Coordinación Centros y Renovación Educativa de la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria, en el plazo de 30 días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Santander, 24 de julio de 2006.-Firma ilegible.

06/10045

7.5 VARIOS

CONSEJO DE GOBIERNO

Decreto 84/2006 por el que se crea el Instituto Cántabro de Evaluación y Acreditación (ICEA).

El Real Decreto 2.671/1998, de 11 de diciembre (BOC de 20 de enero de 1999), sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria en Materia de Enseñanza no Universitaria, transfiere a la Comunidad Autónoma las funciones relativas a la creación, clasificación, traslado, clausura, supresión, régimen jurídico, económico y administrativo de las unidades, secciones y centros docentes no universitarios.

El órgano competente para la creación de centros públicos es el Consejo de Gobierno, de conformidad con el artículo 17 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, Reguladora del Derecho a la Educación.

En consecuencia, a propuesta de la Consejera de Educación, previa deliberación del Consejo de Gobierno de Cantabria, en su reunión del día 20 de julio de 2006

DISPONGO

Artículo único. Se crea el Instituto Cántabro de Evaluación y Acreditación (ICEA), con sede en Santander.

El Instituto Cántabro de Evaluación y Acreditación es un centro de la Consejería de Educación, dependiente orgánica y funcionalmente de la Dirección General de Coordinación, Centros y Renovación Educativa.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Se autoriza a la Titular de la Consejería de Educación para dictar cuantas disposiciones sean precisas para la ejecución y desarrollo del presente Decreto.

Segunda. El presente Decreto será aplicable desde el día siguiente al de su publicación en el BOC.