

rino de una plaza de Auxiliar de Administración General del Ayuntamiento de Bareyo

MANIFIESTA

Primero.- Que reúne todas y cada una de las condiciones que exigen las bases de la convocatoria para participar en la misma.

Segundo.- Que se acompaña copia del DNI

Tercero.- Que se acompaña la siguiente documentación compulsada acreditativa de los méritos:

Por lo cual, solicita ser admitido a las pruebas selectivas del concurso-oposición convocado.

En... a... de... 2008

Bareyo, 4 de febrero de 2008.-El alcalde en funciones, Joaquín Felipe Ortiz Ruiz.

08/1588

2.3 OTROS

AYUNTAMIENTO DE MEDIO CUDEYO

Convenio Colectivo del Personal Funcionario y del Personal Laboral de este Ayuntamiento.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE MEDIO CUDEYO
AÑOS 2007 - 2008

ÍNDICE

CONDICIONES GENERALES.
PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO.
ACCESO. PROMOCIÓN PROFESIONAL, TRASLADOS.
MEJORAS SOCIALES.
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.
CLÁUSULAS ADICIONALES.

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, excluyendo del ámbito de aplicación de este Convenio el personal laboral contratado al amparo de programas de desarrollo local para la creación de empleo, subvencionados por otras Entidades o Administraciones públicas, personal que se regulará por su convenio colectivo sectorial específico.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio, con carácter general, surtirá efecto desde el día uno de enero de 2007 al día 31 de diciembre de 2008, salvo precepto en contra, en los términos que se deriven del propio texto del presente Convenio.

ARTÍCULO 3. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Ambas partes negociadoras acuerdan constituir una Comisión Mixta de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Acuerdo.

La Comisión Mixta estará formada por tres miembros de la Corporación y tres representantes del Personal, actuando como Secretario, sin voz ni voto, el que se designe de mutuo acuerdo.

ARTÍCULO 4. DENUNCIA DEL CONVENIO.

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

ARTÍCULO 5. PRÓRROGA.

Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre otro expreso, 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 vigentes.

ARTÍCULO 6. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, por las que se establezcan en el presente Convenio, por estimarse que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinados a cualquier disposición de carácter general que sea de aplicación y que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

ARTÍCULO 7. COMPENSACIÓN.

Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación o por cualquier otra causa.

ARTÍCULO 8. UNIDAD DE ACUERDO.

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo acordado en el conjunto de su texto, forma un todo, relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas globales e individualmente pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

ARTÍCULO 9. JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral para el personal afectado por este Convenio será de 37,5 horas semanales.

El horario del personal de oficina será de 7:45 h. a 15:15 h., de lunes a viernes.

En función de las necesidades de cada servicio, este horario podrá ser modificado, previo acuerdo con los trabajadores.

Cuando la duración de la jornada diaria exceda de seis horas, se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un período de 30 minutos computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

El horario normal de trabajo, así como el calendario serán los que se detallan en los Anexos I y II de este Convenio.

ARTÍCULO 10. VACACIONES ANUALES.

Las vacaciones anuales serán por un período de treinta días naturales o de la parte proporcional que corresponda si el tiempo de servicios prestados fuera menor al año, considerándose como tiempo de trabajo efectivo a estos efectos el correspondiente a la incapacidad temporal, sea cual fuese su causa.

No obstante lo anterior, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, o como máximo hasta el 15 de enero del siguiente año, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de incapacidad temporal.

Una vez iniciado el período de disfrute de vacaciones, si sobreviniese la situación de incapacidad temporal, esta no interrumpirá las vacaciones, computándose la duración de la misma como días de vacaciones.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Tendrán este mismo derecho, quienes estén disfrutando del permiso de paternidad.

El período de vacaciones podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o en períodos de quince días cada uno, de acuerdo con los siguientes criterios:

Quince días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre obligatoriamente.

Los quince días restantes completos ó en dos partes de 8 y 7 días cada uno a opción del trabajador.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación

económica; no obstante, el trabajador que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono, en la correspondiente liquidación, del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Cada servicio, dentro del primer trimestre del año, propondrá el calendario de vacaciones que deberá ser ratificado, respetando las necesidades del servicio, por la Comisión de Seguimiento.

Los criterios de fijación del mes de vacaciones se harán por acuerdo entre compañeros de trabajo y en caso de que no se llegue a ningún acuerdo se fijará de forma rotativa manteniendo siempre el correcto funcionamiento del servicio.

Los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja, respectivamente) serán días festivos con carácter retribuido y no recuperable.

ARTÍCULO 11. PERMISOS.

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

- Por enfermedad: Según dispone la legislación vigente.
- Por matrimonio: Quince días.
- Por embarazo, parto, adopción o acogimiento, paternidad y razón de violencia de género sobre la mujer u hombre: Se aplicará lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Por lactancia: Las trabajadoras tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad. En el caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno de ellos.

Igualmente podrá solicitar la sustitución del período de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas, percibiendo las retribuciones íntegras. Así mismo, tendrán derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales.

- Se concederán permisos por las siguientes causas:

1) De tres días hábiles por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo y el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del funcionario y cinco días naturales cuando sea en distinta localidad.

2) De dos días hábiles por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del funcionario y cuatro días naturales cuando sean en distinta localidad.

Según lo anterior darán derecho a permisos: cónyuge, nuera, yerno (sin grado); madre, padre, hijos propios o del cónyuge (primer grado); abuelos, hermanos, nietos, propios o del cónyuge (segundo grado).

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

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal.

En el supuesto de que por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador percibirá una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en el Ayuntamiento.

- Los representantes de los trabajadores que tengan mandato en organizaciones de ámbito regional o nacional, podrán disponer de un número de horas adicionales, en todo caso, por el tiempo necesario fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados oficialmente por parte de la Administración, acorde con la legislación vigente.

- Por asuntos propios o motivos particulares:

a) Por motivos particulares con retribución. A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de permiso por asuntos particulares. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, dentro del año natural y no acumulable a años posteriores, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa solicitud, con una antelación de 48 horas a la respectiva Unidad de personal. Su concesión corresponderá al Presidente de la Corporación previo informe del Jefe de Servicio correspondiente.

b) Por asuntos propios sin retribución. Podrán concederse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, licencias por motivos particulares de hasta tres meses cada dos años por causas debidamente concretadas y justificadas. El trabajador afectado no podrá utilizar los tres meses globalmente, sino sólo aquellos que sean estrictamente necesarios, cuya concesión corresponderá al Presidente de la Corporación, al que le compete apreciar si las necesidades del servicio quedan salvaguardadas, previo informe del jefe de Servicio correspondiente.

Además de los días de libre disposición, los empleados laborales del Ayuntamiento, 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, de acuerdo con la Ley 7/2007 de 12 abril.

ARTÍCULO 12. DISMINUCIÓN DE JORNADA.

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

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

c) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal laboral tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. 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.

Estos tres puntos, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad entre mujeres y hombres.

ACCESO. PROMOCIÓN PROFESIONAL, TRASLADOS Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 13. ACCESO.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y del Presupuesto apro-

bado por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal deberá realizarse conforme a dicha oferta mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de Concurso, Oposición, o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

La legislación aplicable en relación con el ingreso del personal al servicio de la Administración Local será la vigente actualmente.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro designado por la Alcaldía-Presidencia, a propuesta de la representación de los trabajadores. Dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

Acceso de disminuidos físicos. La Corporación reservará en la oferta de Empleo Público el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos según la Legislación vigente.

A tal fin se hará constar en la oferta de Empleo Público el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

El desempeño de un puesto de trabajo en virtud de contrato temporal no constituirá mérito para el acceso a cualquier plaza ofertada por el excelentísimo Ayuntamiento o a la Promoción interna.

ARTÍCULO 14. PROMOCIÓN.

La promoción interna supone la única posibilidad del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar unas pruebas determinadas, establecidas al efecto.

El Ayuntamiento se compromete a reservar como mínimo el 50% de plazas para la Promoción Interna. Cuando por aplicación de este porcentaje resultase una plaza impar, esta se entenderá destinada a la Promoción Interna.

En las pruebas de Promoción Interna podrán participar todo el personal fijo de la plantilla con jornada normalizada, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal, y estando en posesión de la titulación exigible, supere el procedimiento selectivo para ello, con independencia de los turnos libres.

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, se arbitrarán para cada caso concreto y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para reducir o suprimir los programas y los ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate. En las bases de los concursos-oposiciones restringidos se tendrán en cuenta el informe emitido por la representación sindical, que no será vinculante.

El sistema de Promoción Interna se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 15. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR.

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

Si por motivos excepcionales y siempre que se atienda a las necesidades del servicio, un empleado es destinado

a un puesto de nivel inferior al de su puesto de trabajo habitual, mantendrá las retribuciones íntegras, tanto básicas como complementarias que percibía en su puesto de origen.

ARTÍCULO 16. PROVISIÓN.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Las convocatorias para proveer puestos de trabajo, así como sus correspondientes resoluciones, se harán públicas en el Boletín Oficial de Cantabria y en los tableros de anuncios del Ayuntamiento.

Las convocatorias deberán incluir, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- Denominación, nivel y localización del puesto.
- Requisitos indispensables para desempeñarlo.
- Baremo para puntuar los méritos.
- Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas.

En las Comisiones de Valoración estarán representados la comisión de Personal y los delegados sindicales del Ayuntamiento.

Todos los miembros de la Comisión de Valoración tendrán voz y voto, salvo el Secretario de la misma, que tendrá voz pero no voto.

ARTÍCULO 17. TRASLADOS.

Se celebrarán concursos de traslados para todas las vacantes existentes antes de hacer efectiva la oferta de Empleo Público.

Los traslados de Sección no podrán efectuarse sin informe previo de las Secciones Sindicales, que no será vinculante.

ARTÍCULO 18. FORMACIÓN.

Los trabajadores municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesional organizados por las Administraciones Central, Periférica, Autonómica y Local.

En el caso de que los trabajadores afectados por este Convenio deseen cursar estudios en los términos y con los beneficios establecidos en el presente artículo, deberán solicitarlo expresamente al Presidente de la Corporación, el cual estimará o desestimará la solicitud una vez analizado cada caso concreto y las necesidades del servicio.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, si es posible, para la asistencia a los cursos, subordinado todo ello a las necesidades del servicio.

La Corporación directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales o reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como a los cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de Anuncios de la Casa Consistorial y en todas las Dependencias. La Corporación no abonará los gastos ocasionados por la asistencia a los cursos. En este supuesto el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 19. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

El régimen retributivo del personal laboral queda estructurado de la siguiente forma: salario base, antigüedad y complementos salariales.

Durante el período de vigencia del Convenio las retribuciones del personal experimentarán el incremento que, al efecto, se señale en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para esos años.

- Según lo establecido en la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, con efectos de 1 de enero del año 2007 las retribuciones del personal al servicio del sector público experimentarán un incremento del 2 por ciento con respecto al año 2006. Para el año 2008, el incremento general de retribuciones será el fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- Incentivos a la mejora de la productividad y el rendimiento:

Para el año 2007 se aplicará el tanto por ciento de la masa salarial que acuerden Sindicatos-Administración.

- Modificación de las Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias del personal laboral en activo al que le resulte de aplicación el Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo tendrán un importe, cada una de ellas, equivalente a una mensualidad de sueldo y antigüedad, más el incremento necesario de la masa salarial para hacer posible la aplicación al mismo, de una cuantía anual equivalente a la que resulte para los funcionarios públicos.

ARTÍCULO 20. ANTIGÜEDAD.

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

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

2007 2008

- Bienio: 21,23 euros Según Pto. Gral. Estado

- Quinquenio: 29,27 euros “ “ “ “

La cantidad que por antigüedad se cobraba a 1/01/96 se entenderá consolidada a todos los efectos.

Las cantidades que se abonen en concepto de antigüedad de conformidad serán incrementadas de acuerdo con lo establecido en la L.P.G.E. o R.D. que la sustituya.

ARTÍCULO 21. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos respectivamente.

Los trabajadores laborales que cumplan 25 años de servicio efectivo en el Ayuntamiento, percibirán una gratificación extraordinaria, por una sola vez, de una mensualidad de salario base más antigüedad.

ARTÍCULO 22. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

Los complementos derivados de las condiciones específicas de cada puesto de trabajo serán acumulados en un único plus salarial en la cuantía que se establece en el Anexo de personal del presupuesto general del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 23. SERVICIOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

Todo trabajador de este Ayuntamiento deberá prestar sus servicios fuera de su horario y jornada de trabajo al ser requerido por cualquier causa que lo justifique a criterio de la Autoridad Municipal

a) Sólo se abonarán los servicios extraordinarios que sean previamente autorizados por el responsable del Servicio, justificados y debidamente probados.

b) El valor de la hora extraordinaria para el año 2.007 y 2008 será el establecido en el Anexo III de este Acuerdo.

c) El número de horas extraordinarias que realice el trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de dos al día, 20 al mes y 80 al año.

d) El Ayuntamiento, a voluntad del trabajador, podrá compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos de descanso.

Las horas extraordinarias normales se compensarán con hora y media de descanso por hora trabajada, las horas extraordinarias nocturnas y festivas se compensarán con dos horas y media por cada hora trabajada.

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

f) Las horas extraordinarias se calificarán de la siguiente manera a efectos de su retribución:

1.- Horas normales: las realizadas en días laborales entre las 6 de la mañana y las 10 de la noche.

2.- Horas nocturnas: las realizadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

3.- Horas festivas: las realizadas entre las 13 horas del sábado y las 22 horas del domingo, o festivo.

ARTÍCULO 24. INDEMNIZACIONES POR RAZONES DE SERVICIO.

Si por necesidades del servicio el trabajador se viera obligado a utilizar su propio vehículo éste será indemnizado según establece la legislación vigente (R.D.: 462/2002).

a) Si se tratase de automóvil será la cantidad que resulte a razón de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

b) Si se tratase de motocicletas será a razón de 0,08 euros. por kilómetro recorrido.

MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 25. SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE Y RESPONSABILIDAD CIVIL.

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

a) Fallecimiento.

a) Por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 26.973,42 euros.

b) Invalidez.

a) Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 24.521,29 euros.

b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 9.195,48 euros.

En supuesto de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a la viuda o beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social. Igualmente se beneficiará de estas indemnizaciones por muerte la pareja del fallecido que acredite una convivencia estable con el mismo durante al menos dos años anteriores al hecho causante.

En todos los casos las referidas pólizas solo abarcarán los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma. Estas compensaciones son compatibles con las prestaciones que pueda recibir el trabajador de la Seguridad Social.

El Ayuntamiento, a requerimiento de los representantes de personal o el propio trabajador, informará de la Compañía de Seguros y el N° de Póliza.

c) Retirada del permiso de conducir.

El Ayuntamiento concertará una póliza de seguros a favor de los trabajadores que utilicen vehículos municipales o propios al servicio de la empresa que les cubra la retirada del permiso de conducir en el caso de que la infracción sea cometida y esté justificada por razones del servicio.

d) Jubilaciones.

Las jubilaciones y demás derechos pasivos del personal laboral se regularán por lo dispuesto en la correspondiente normativa de Seguridad Social vigente en el momento de producirse el hecho causante.

Jubilación voluntaria anticipada. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 60 años de edad en la forma que especifica el cuadro siguiente y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio, siempre que lo soliciten con la antelación mínima de seis meses a la fecha en la que cumplan dicha edad. El Ayuntamiento sustituirá a cada trabajador en las condiciones establecidas por el Real Decreto.

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

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

e) Bajas por enfermedad derivadas de accidente de trabajo, enfermedad común, accidente no laboral o enfermedad profesional

El Ayuntamiento abonará desde el primer día, al personal que está de baja por accidente de trabajo, enfermedad común, accidente no laboral o enfermedad profesional la diferencia entre lo que percibe cuando está en activo y lo que le paga la seguridad social durante el tiempo que esté de baja por las contingencias citadas.

El complemento se abonará por un máximo de 18 meses.

Será facultad del ayuntamiento y obligación del trabajador, si así lo decide aquel, someterse a reconocimiento médico ante facultativo que designe el Ayuntamiento.

La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevará la eliminación del percibo del complemento.

ARTÍCULO 26. ANTICIPOS SOBRE HABERES.

El excelentísimo Ayuntamiento podrá conceder a los empleados que lo soliciten, previo informe no vinculante de la Comisión de Seguimiento, anticipos reintegrables de hasta cuatro mensualidades del total devengado cuando lo necesiten para sus necesidades. Estos anticipos no devengarán interés ninguno, su reintegro será por mensualidades iguales, en un máximo de veinticuatro meses, aunque se podrá reintegrar en menos tiempo del concedido.

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

ARTÍCULO 27. PREMIO DE NUPCIALIDAD, NATALIDAD Y FONDO SOCIAL DE CULTURA.

El Ayuntamiento abonará al personal con más de 6 meses de antigüedad por los siguientes conceptos:

	Año 2007	Año 2008
a) Nupcialidad	111,00 euros	Pto. Gral.
b) Natalidad	105,00 euros	"
c) Ayuda escolar		
• Guardería, preescolar, primaria	92,00 euros	"
• Estudios de ESO o FP	125,00 euros	"
• Estudios de Grado Medio o Superior	157,00 euros	"

Las solicitudes deberán presentarse en el Registro General del Ayuntamiento, dentro del período comprendido entre el día 15 de septiembre y el 15 de noviembre, ambos inclusive.

Para el devengo de la Bolsa de Estudios deberá presentar justificante que acredite la realización de los estudios.

ARTÍCULO 28. AYUDAS ECONÓMICAS Y SOCIALES.

El Ayuntamiento abonará las siguientes mejoras sociales.

VEHÍCULO DE INVÁLIDOS

Por una sola vez, previo acuerdo entre las partes.

DENTARIAS

Ortodoncia iniciada antes de los 18 años (30% del presupuesto con un máximo de 325 euros) .

Aplicable por una sola vez.

Limpieza de dentadura, (máximo una vez al año) 45 euros, para el año 2007, para el 2008 dependerá de posteriores acuerdos con la Mutua correspondiente.

AUDÍFONO

Por una sola vez, previo acuerdo entre las partes.

GAFAS

De lejos y cerca 45 euros.

Serán beneficiarios de estas ayudas el trabajador, hijos y cónyuge.

AYUDA PARA MINUSVÁLIDOS

El Ayuntamiento abonará al personal cuyo conyuge, hijos ó pareja estable que dependa económicamente del mismo y padeciendo una minusvalía física psíquica ó sensorial, una ayuda económica mensual fija, según el grado de invalidez: Entre el 33% y 65 %,150 euros; a partir del 65 % de minusvalía 250 euros.

Se percibirá en los 12 meses naturales.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 29. NORMATIVA APLICABLE.

Será en todo momento la dispuesta en la legislación vigente.

ARTÍCULO 30. COMPETENCIAS.

El Reglamento define las funciones y competencias del Comité de Seguridad e Higiene, las mismas vendrán referidas a todo lo que afecte a esta materia y en especial las referentes a medidas de protección, campañas de detección de deficiencias, investigación de las causas de accidentes y enfermedades laborales y propuesta de soluciones, así como propuestas de adopción de medidas especiales en los servicios en los que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación y riesgo.

ARTÍCULO 31. MEDIDAS PREVENTIVAS.

- Creación de tarjetas de identificación necesarios individualizados.

- Realización de reconocimientos médicos, análisis de sangre y orina, fotoxeración) etc., anualmente a todos los trabajadores municipales.

- En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, el cual se revisará y repondrá cada cuatro meses mínimo y siempre que sea necesario.

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

El Servicio remitirá a la Sección de Personal informe de aquellos trabajadores que no han pasado reconocimiento médico anual; se comunicará al trabajador la obligación que tiene de pasar dicho reconocimiento, en caso contrario, justificará de forma fehaciente que no padece enfermedad infecto-contagiosa.

ARTÍCULO 32. DEFENSA JURÍDICA.

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

ARTÍCULO 33. VESTUARIO.

Se proveerá a todos los trabajadores de los distintos departamentos de las siguientes prendas de trabajo, que serán de uso obligatorio.

OBRAS Y SERVICIOS GENERALES

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

- Un chaleco de alta visibilidad.

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

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

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

MUJERES DE LIMPIEZA

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

EQUIPO BÁSICO PARA PERSONAL DEL AULA DE 2-3 AÑOS

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

NOTIFICADORES

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

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

ARTÍCULO 34. DERECHOS SINDICALES.

Para todo lo relacionado con derechos y deberes sindicales, representación, derechos de reunión, información y huelga se estará a lo dispuesto en la Ley 9187, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al Servicio de las Administraciones Públicas, Ley Orgánica de Libertad sindical, Estatuto de los Trabajadores y disposiciones aprobadas por la OIT y ratificadas por el Gobierno Español, salvo determinaciones que especifiquen en otros apartados del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 35. DERECHOS Y COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

Es competencia de los delegados de Personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales conforme establece la legislación vigente.

Los delegados de Personal deberán ser informados de las siguientes materias y tendrán las siguientes competencias:

- a) En todas las cuestiones que afecten a los empleados municipales y que se traten en las Comisiones Informativas. A estos efectos se les convocará a las mismas.
- b) Ser informados con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos y resoluciones en materia de personal referentes a premios y sanciones.
- c) Tendrán acceso y podrán emitir informes en cualquiera otro expediente en materia de personal, previa petición formulada al efecto.
- d) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de los servicios, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.
- e) Tanto los delegados de Personal como los representantes de las Secciones Sindicales, dispondrán de un crédito mensual de 15 horas de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones,

para el ejercicio de sus funciones de representación. Para la utilización de este derecho avisarán, con carácter general, con 48 horas de antelación, o 24 horas, como mínimo, al Jefe de su servicio, que dará cuenta inmediata a la Corporación. Dichas horas serán acumularlas mes a mes hasta un máximo de 80 horas al año.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en el período de negociación del Acuerdo y las solicitadas por la Corporación.

ARTÍCULO 36. SECCIONES SINDICALES.

Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una Central sindical podrán constituir Secciones Sindicales en los términos previstos por la Ley.

ARTÍCULO 37. ASAMBLEAS.

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar Asambleas en las dependencias del Ayuntamiento, pudiendo solicitar al Presidente de la corporación hasta un máximo de 6 horas anuales retribuidas para realizar las mismas, salvaguardando siempre la buena marcha de los servicios.

ARTÍCULO 38. DERECHO A LA HUELGA.

La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todo el personal en los términos previstos por la Constitución y el resto de las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Los sindicatos convocantes propondrán los servicios mínimos a realizar. De no ser aceptada su propuesta, se abrirá proceso negociador pudiendo establecerse en el mismo, fórmulas de arbitraje voluntario en caso de discrepancia o acudir al sistema legalmente establecido.

ARTÍCULO 39. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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

Serán faltas leves:

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

Serán faltas graves:

- La falta de obediencia debida a las autoridades o superiores.
- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- Las conductas constitutivas de delitos dolosos relacionados con el servicio o que causen daño a la Administración o los administrados.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- La emisión de informes y adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicios a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios de forma grave y no constituyan falta muy grave.
- Causar daños graves en el patrimonio, instalaciones, documentación del excelentísimo Ayuntamiento

- No guardar el debido sigilo en los asuntos que conozca por razón del cargo cuando se derive un perjuicio grave a la Administración o se utilice en provecho propio.
- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- La tercera falta injustificada en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción calificada como falta leve.
- La grave perturbación del servicio.
- Las acciones u omisiones tendentes a eludir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- Intervenir en un procedimiento administrativo legalmente señalado.
- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en el período de un año.

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

Serán faltas muy graves:

- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución.
- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social
- El abandono del servicio.
- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- La publicación o utilización indebida de secretos oficiales declarados por Ley o clasificados como tales.
- La notoria falta de rendimiento que implique inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- La violación de la neutralidad o independencia política o sindical, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- Haber sido sancionado por la comisión con tres faltas graves en el período de un año.
- Causar daños muy graves en el patrimonio, instalaciones o documentación de la Administración, mediando mala fe o negligencia inexcusable.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como al Ayuntamiento.
- La simulación de enfermedad ó accidente, entendiéndose que existe ésta falta cuando un trabajador en situación de IT por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en éste apartado toda manipulación hecha para prolongar la IT por enfermedad o accidente.
- La embriaguez ó drogadicción.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- Causar riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
- Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
- Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusable.
- El acoso sexual cuando se produzca en el ámbito del Ayuntamiento.

- No asistir al trabajo durante 5 días ó más durante el período de 3 meses, sin justificar.

ARTÍCULO 39. SANCIONES.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves.

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

Por faltas muy graves.

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once a seis meses.

- b) Separación definitiva del servicio o despido.

Las sanciones leves serán impuestas por el superior directo.

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

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

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

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA: Cuando por causas imputables a la Corporación o por necesidades del servicio algún trabajador no hubiere disfrutado la totalidad de los beneficios contemplados en este Convenio (vacaciones, vestuario, permisos retribuidos del artículo 12.1O, etc.) dentro del año natural correspondiente, la Corporación se compromete a otorgarles dentro del primer trimestre del año siguiente, previa solicitud y sin que las vacaciones puedan ser acumuladas a las del nuevo año.

SEGUNDA: Cualquier condición que vinieran disfrutando los trabajadores y que no haya sido expresamente anulada, se mantendrá en su integridad.

ANEXO I

CALENDARIO LABORAL AÑO 2007

FIESTAS DE CARÁCTER NACIONAL

Año Nuevo	1 de enero
Viernes Santo	25 de marzo
Fiesta del Trabajo	1 de mayo
Asunción de la Santísima Virgen	15 agosto
Fiesta Nacional de España	12 octubre
Festividad de Todos los Santos	1 de noviembre
Día de la Constitución Española	6 de diciembre
La Inmaculada Concepción	8 de diciembre
Natividad del Señor	25 de diciembre

FIESTAS NACIONALES NO SUSTITUIDAS POR LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

Epifanía del Señor	6 de enero
Jueves Santo	5 de abril

FIESTA COMUNIDAD AUTÓNOMA

Día de las Instituciones	28 de julio
Ntra. Sra. de la Bien Aparecida	15 de septiembre

FIESTAS DE CARÁCTER LOCAL

San Pedro	29 de junio
San Roque	16 de agosto

OTRAS FIESTAS

Santa Rita

22 de Mayo

Las Fiestas para el año 2008 serán las que legalmente se establezcan en cada caso.

ANEXO II

HORARIO DEL PERSONAL LABORAL

El horario será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 h y los sábados que correspondan de 8:00 a 13:00h según se indica.

Grupo I

Adolfo Movellán Ruiz
Eladio Martín Galante
Alberto Rodríguez Anuarbe
Jose María Sáinz Fernández
M^a Concepción Cuesta Alvarez
Concepción Camino Oti
María Ángeles Gutiérrez Gracia
Vidal Artascos Herrán

Grupo II

Raúl Fernández Prieto
Palmira Crespo Abascal
Jesús A. Malanda Villegas
Valentín Gómez Gago
Jaime Fernández Prieto
Oscar Camino Gutiérrez
María de Carmen Calvín Rodil

SEMANAS	GRUPO	HORAS	SABADOS
Impares	Grupo 1	40 h	Sí
	Grupo 2	35 h.	No
Pares	Grupo 1	35 h	No
	Grupo 2	40 h.	Sí

ANEXO III

HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO	NORMAL	FESTIVA O NOCTURNA
B	22,66	26,25
C	20,58	24,16
D	18,50	22,08
E Oficiales-Notific	16,79	20,00
E Peones-Limpiad	15,00	17,92

ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO
DE LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO
DE MEDIO CUDEYO

CAPÍTULO I
CONDICIONES GENERALES

CLÁUSULA 1^a - ÁMBITO PERSONAL

Las normas contenidas en el presente acuerdo serán de aplicación a todos los Funcionarios del Ayuntamiento de Medio Cudeyo.

CLÁUSULA 2^a - ÁMBITO TEMPORAL

Las Normas de este Acuerdo, entrarán en vigor, con efecto retroactivos, el día 1 de enero de 2007 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2008. No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la

de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en la obligación de su cumplimiento hasta que sea sustituido por otro.

CLÁUSULA 3^a - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las cuestiones que se susciten en torno a la aplicación e interpretación del Acuerdo serán conjuntamente resueltas entre los representantes de la Corporación Municipal y los Representantes de los Funcionarios del Ayuntamiento. A tal fin, se creará una Comisión de Seguimiento que estará constituida de forma paritaria por funcionarios y representantes de los grupos Políticos de la Corporación. Ambas partes podrán ser asistidos por sus asesores. De mutuo acuerdo, podrá nombrarse un mediador o mediadores, cuando no resulte posible llegar a un acuerdo en la negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los pactos, según establece el artículo 38 de la Ley 9/1987 de 12 de Junio, modificada por la Ley 7/1990 de 19 de Julio.

CLÁUSULA 4^a - DENUNCIA DEL ACUERDO

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

CLÁUSULA 5^a - PRÓRROGA

Denunciado el Acuerdo y hasta tanto se logre un nuevo Acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo.

CLÁUSULA 6^a - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

La entrada en vigor de este Acuerdo implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigente hasta la fecha, por las que se establezcan en el presente Acuerdo, por estimarse que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los funcionarios, quedando, no obstante, subordinados a cualquier disposición de carácter general que sea de aplicación y que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

CLÁUSULA 7^a - COMPENSACIÓN

Las condiciones y mejoras resultantes de este Acuerdo son compensadas en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación o por cualquier otra causa.

CLÁUSULA 8^a - UNIDAD DE ACUERDO

El presente Acuerdo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo acordado en el conjunto de su texto, forma un todo, relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas globales e individualmente pero siempre con referencia a cada funcionario en su respectiva categoría. Aprobado no se podrá modificar si no existiese acuerdo entre ambas partes.

CAPÍTULO II
PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

CLÁUSULA 9^a - JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral será de 37,5 horas semanales. Cuando la duración de la jornada diaria exceda de 6 horas, se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de 30 minutos computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

El horario normal de trabajo así como el calendario será el que se detalle en el anexo I.

CLÁUSULA 10ª - VACACIONES ANUALES

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. Las vacaciones serán por un mes o treinta días naturales o de la parte proporcional que corresponda si el tiempo de servicios prestados fue menor al año, considerándose como tiempo de trabajo efectivo a estos efectos el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuese su causa. No obstante lo anterior, dado el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el funcionario continuase de baja.

Una vez iniciado el disfrute del período de vacaciones si sobreviniese la situación de incapacidad temporal, ésta no interrumpirá las vacaciones computándose la duración de la misma como día de vacaciones. Si la incapacidad temporal se produce antes del inicio del período de vacaciones, no se interrumpirán las vacaciones durante la duración de ésta.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la funcionaria tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de éste mismo derecho quienes estén disfrutando el permiso de paternidad.

Las vacaciones se podrán disfrutar a solicitud del funcionario de acuerdo a los siguientes criterios: 1) De forma ininterrumpida. 2) En período de quince días cada uno de acuerdo a los siguientes criterios: a) Quince días ininterrumpidamente de forma obligatoria o más días a elección del funcionario. B) Resto en períodos mínimos de siete días a elección del funcionario. Los días computan sólo el período comprendido entre los días solicitados ambos inclusive.

Los criterios de fijación de las vacaciones y permisos se harán a elección del funcionario, de forma rotativa o por acuerdo entre compañeros, manteniendo el correcto funcionamiento del servicio (como mínimo un funcionario de servicio). En el ámbito de la policía local las vacaciones no podrán cogerse en los siguientes períodos: del 12 al 16 de Agosto, ni del 24 de diciembre al 6 de enero.

Dentro del primer trimestre del año se propondrá el calendario de vacaciones por el delegado de personal de los funcionarios a la Comisión de personal o si es posible antes del año. El citado calendario deberá ser ratificado por la Comisión de seguimiento. Si por circunstancias personales imprevistas algún funcionario tuviera la necesidad de solicitar alguna modificación del calendario de vacaciones, podrá solicitar autorización para efectuar dicha modificación por escrito dirigido al Jefe de la Dependencia que informará, debiéndose acreditar en todo caso que no se altera el normal funcionamiento del servicio (como mínimo un funcionario de servicio).

CLÁUSULA 11ª - PERMISOS Y LICENCIAS

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

1.- Por enfermedad: Según dispone la legislación vigente.

2.- Por matrimonio: Quince días.

3.- Por embarazo: La mujer tendrá derecho a un período de licencia de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 3/89.

a) El período de permiso, se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

b) Esta licencia será en todo caso irrenunciable y a ella podrá sumarse, a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto.

c) En el caso de que la madre y el padre trabajen, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar la interesada porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final de citado período, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

d) En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4.- Por lactancia: Las funcionarias tendrán derecho, sin pérdida alguna de fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La retribución, a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos, por su voluntad e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad. En el caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno de ellos.

5.- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales.

6.- Por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo y el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles consecutivos cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles consecutivos 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, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles consecutivos cuando sea en distinta localidad.

7.- Por traslado de domicilio por cambio de residencia, un día dentro de la misma localidad.

8.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal.

9.- Los representantes de los trabajadores que tengan mandato en organizaciones de ámbito regional o nacional, podrán disponer de un número de horas adicionales, en todo caso, por el tiempo necesario fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados oficialmente por parte de la Administración.

10.- Por asuntos propios, sin retribución. Podrán concederse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, licencias por asuntos propios de hasta diez días al año por causas debidamente concretadas y justificadas. El funcionario afectado no podrá utilizar los diez días globalmente, sino sólo aquellos que sean estrictamente necesarios. Su concesión corresponderá al Presidente de la Corporación, al cual le compete apreciar si las necesidades del servicio quedan salvaguardadas, previo informe del Jefe de servicio correspondiente.

11.- Por motivos particulares, con retribución. A lo largo del año, los funcionarios tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores. Los funcionarios podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa solicitud. Su concesión corresponde al Presidente de la Corporación, previo informe del Jefe del Servicio correspondiente. Estos días se computarán como horas

de trabajo efectivo, no son acumulables a las vacaciones y se disfrutarán dentro del año natural.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios 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.

CLÁUSULA 12ª - DISMINUCIÓN DE JORNADA

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre un tercio y un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

CAPÍTULO III

ACCESO, PROMOCIÓN PROFESIONAL, TRASLADOS, SUSTITUCIONES Y FORMACIÓN PERSONAL

CLÁUSULA 13ª - ACCESO

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y del presupuesto aprobado por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal. Toda selección de personal deberá realizarse conforme a dicha oferta mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas. La legislación aplicable en relación con el ingreso del personal al servicio de la Administración Local será:

- Ley 7/85 de 2 de abril, Ley de Bases de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril.
- Real Decreto 896/91 de 7 de junio.
- Real Decreto 364/95 de 1º de marzo.
- Ley 30/84 y disposiciones que la desarrollan.

Y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la Función Pública.

En todos los tribunales estarán el delegado de personal o funcionario en quien delegue, con voz y voto. El delegado de personal informará puntualmente a las secciones Sindicales de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso y de los suplentes, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

Acceso de disminuidos físicos, la Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público el número porcentual para los funcionarios disminuidos físicos que la legislación prevé sobre oferta de empleo público. A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo Público el número, denominación y características de la plaza que se trate.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la Función Pública o la promoción interne.

CLÁUSULA 14ª - PROMOCIÓN

La promoción interna supone la única posibilidad de ascender de una categoría inferior a otra superior tras superar las pruebas determinadas establecidas al efecto. El Ayuntamiento se compromete a reservar como mínimo el 50 % de plazas para la promoción interna. Cuando por aplicación de este porcentaje resultase una plaza impar, ésta se entenderá destinada a la promoción interna. En las pruebas de promoción interna podrán participar todo

el personal fijo de la plantilla con jornada normalizada, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal, y estando en posesión de todos los requisitos que exige la plaza, supere el procedimiento selectivo para ello, con independencia de los turnos libres.

Para lograr una mayor promoción de los funcionarios del Ayuntamiento de Medio Cudeyo, se arbitrarán para cada caso concreto y hasta un límite que establezca la legislación vigente, medidas para reducir o suprimir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate. En las bases de los concursos-oposiciones restringidos se tendrá en cuenta el informe emitido por el delegado de Personal. El sistema de promoción interna se ajustará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/95 de marzo.

CLÁUSULA 15ª - PROVISIÓN

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/95 de 10 de marzo 896/91 de 7 de junio. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo, por concurso o libre designación, así como sus correspondientes resoluciones, se harán públicas en el BOC y en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo, así como en el Municipio. Las convocatorias deberán incluir, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- Denominación, nivel y localización del puesto.
- Requisitos indispensables para desempeñarlo.
- Tabla de puntuación de los méritos.
- Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas.

- En la Policía en la provisión de nuevos agentes se añadirá que deberán realizar un curso básico de formación en la Escuela de Policía, teniendo la condición de funcionarios en prácticas hasta la superación del mismo y su nombramiento como funcionario. Durante el período de prácticas estarán supervisados por el funcionario o funcionarios que le acompañen en el servicio.

En las comisiones de valoración estarán representadas de forma paritaria la Comisión de Personal y los representantes de los funcionarios (delegado de personal). Todos los miembros de la Comisión de valoración tendrán voz y voto, salvo el secretario de la misma que tendrá sólo voz.

CLÁUSULA 16ª - TRASLADOS

Se celebrarán concursos de traslados para todas las vacantes existentes antes de hacer efectiva la oferta de Empleo público. Los traslados de Sección no podrán efectuarse sin informe previo de las Secciones Sindicales que no será vinculante.

CLÁUSULA 17ª - SUSTITUCIONES

El alcalde o persona en quien delegue dictará una resolución, nombrando un nuevo funcionario que posea los requisitos necesarios, para sustituir a otro funcionario de superior categoría, cuando exista vacante de puesto y cuando se produzca ausencia de forma temporal por cualquier circunstancia. El nombramiento tendrá efectos desde el mismo día de la vacante o ausencia antes citada y durará hasta la incorporación del nuevo funcionario o del sustituido. Durante el desempeño de estas funciones de superior categoría el funcionario nombrado percibirá las retribuciones complementarias (complemento de destino y específico) del nuevo puesto de superior categoría. En caso de vacante, el período máximo de desempeño de las funciones de superior categoría no podrá exceder de doce meses, debiendo salir a concurso de traslado y si no se cubre, saldrá por promoción interna. El plazo para salir la plaza vacante será de un año a contar desde el día en que se comenzó a ocupar dicho puesto. Las funciones serán desempeñadas sólo por funcionarios de carrera, no por interinos ni personal de confianza, designándose por los

principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Todo ello con sometimiento a la legislación aplicable.

CLÁUSULA 18ª - FORMACIÓN

Los funcionarios tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacidad profesional organizados por las Administraciones Públicas u otros. Los cursos se regirán por los principios de publicidad e igualdad, a tal efecto se expondrán en los tablones de todas las dependencias, tanto los programados a nivel estatal, regional, local como sindical, etc.

De acuerdo con la Ley 7/2007, la realización de los cursos será preferentemente durante la jornada de trabajo, para lo cual el funcionario tendrá preferencia para elegir turno, adaptando su jornada diaria y las vacaciones anuales, para asistir. La realización de cursos se deberá solicitar mediante escrito dirigido al Jefe del departamento, quien informará de forma motivada su denegación o autorización, con tiempo suficiente al concejal de Personal y al funcionario. La denegación sólo podrá fundamentarse en que no se puede dejar el servicio sin un mínimo de un funcionario, excepto departamentos que tengan un solo funcionario, en los que asistirá siempre que no se deje sin servicio más de un departamento; en no haber superado el límite máximo de cursos y que verse sobre materias no relacionadas con su trabajo salvo que la asistencia al curso sea forzosa, en cuyo caso el tiempo de asistencia se computará como trabajo efectivo; la asistencia a cursos de carácter voluntario no da derecho a indemnización ni compensación alguna, ni puede suponer gravamen para la Administración Municipal, a excepción de las dietas por desplazamiento.

Ello no obstante y siempre cuando el servicio lo permita, en el caso de que el curso coincidiese con el horario del turno de trabajo, se podrá asistir dentro del horario de la jornada de trabajo siempre que quede cubierto el servicio mínimo. Igualmente el funcionario podrá solicitar un cambio de turno con un compañero con el fin de asistir al curso dentro del horario de trabajo, siempre que quede cubierto el servicio mínimo. Se establece un máximo de un curso por funcionario y por año, excepcionalmente sí el pleno lo estima necesario este número podrá incrementarse. El tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo. La Corporación abonará los gastos ocasionados por la asistencia a todos los cursos conforme a las cláusulas del acuerdo de funcionarios y artículo 7 del R.D. 462/2002 sobre indemnizaciones de servicio.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

CLÁUSULA 19ª - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones básicas y las complementarias de los funcionarios del Ayuntamiento de Medio Cudeyo se regularán de conformidad a lo establecido en la legislación vigente. Las retribuciones básicas y las complementarias se incrementarán según lo que se establezca en las leyes de Presupuesto del Estado en la medida que sean afectadas las citadas retribuciones o en su defecto del Decreto-Ley de Medidas Urgentes de carácter presupuestario que la sustituya.

Para el año 2007 y 2008 los incentivos a la mejora de la productividad y el rendimiento serán el tanto por ciento que acuerden Sindicatos-Administración y que aplicará sobre la masa salarial y su importe se repartirá entre el número de funcionarios.

CLÁUSULA 20ª - ANTIGÜEDAD

Los funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Medio Cudeyo percibirán los aumentos por año de servicio que

corresponden por Ley, el módulo temporal para el abono de la antigüedad será el trienio consistente en una cantidad fija para cada grupo profesional que se abonará desde el mismo día en que se produzca el trienio. Se incrementarán conforme a la legislación vigente y en la medida que sean afectadas por los Presupuestos del Estado.

CLÁUSULA 21ª - PAGAS EXTRAORDINARIAS

El funcionario tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año de acuerdo con la legislación vigente. Su cuantía y su abono se harán conforme a legislación vigente. Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulta según los meses y días de servicio efectivamente prestados. Se incrementarán conforme a la legislación vigente y en la medida que sean afectados por los Presupuestos del Estado.

CLÁUSULA 22ª - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo funcionario deberá prestar sus servicios fuera de su horario y jornada de trabajo al ser requerido por cualquier causa que lo justifique a criterio de la Autoridad municipal. En este caso el Ayuntamiento de Medio Cudeyo abonará para el año 2008 una gratificación extraordinaria que en ningún caso podrá ser inferior a 21 euros por cada hora que se exceda de la jornada normal de trabajo y una gratificación extraordinaria que en ningún caso podrá ser inferior a 27 euros por cada hora trabajada en días de descanso, festivos, horas nocturnas y fuera del horario normal de trabajo. Para el año 2007 se mantendrán las gratificaciones existentes. Para el resto de años y mientras no se logre un nuevo acuerdo expreso, el Ayuntamiento de Medio Cudeyo incrementará las citadas gratificaciones en el porcentaje de IPC de cada año siguiente. Para la Policía Local los sábados y domingos no se considerarán, a estos efectos, jornada festiva.

Los funcionarios que cumplan 25 años de servicio efectivo en el Ayuntamiento, percibirán una gratificación extraordinaria, por una sola vez, de una mensualidad de salario base, más antigüedad.

CLÁUSULA 23ª - INDEMNIZACIONES POR RAZONES DE SERVICIO

Si por necesidades del servicio el funcionario se viera obligado a utilizar su propio vehículo éste será indemnizado de acuerdo con la legislación vigente, la cuantía será la siguiente: a) Si se trata de automóvil 0,19 euros por Kilómetro recorrido. B) Si se trata de motocicleta 0,08 euros por kilómetro recorrido. Para el resto de indemnizaciones por razón de servicio se abonarán conforme al R.D. 462/2002 de 24 de mayo sobre indemnizaciones por razón del servicio y demás legislación aplicable.

CAPÍTULO VI

MEJORAS SOCIALES

CLÁUSULA 24ª - PREMIOS DE NUPCIALIDAD, NATALIDAD Y ESTUDIOS

A) Nupcial: Cada funcionario percibirá no menos de 120 euros.

B) Natalidad: Cada funcionario percibirá no menos de 120 euros por cada hijo nacido o adoptado.

C) Estudios:

- Infantil (de 0 a 6 años) y Primaria (de 6 a 13 años): 100 euros por cada hijo

- ESO y Bachiller: 135 euros por funcionario, hijo y cónyuge.

- Módulos y Universidad: 170 euros por funcionario, hijo y cónyuge.

Para el resto de años mientras no se logre un nuevo acuerdo expreso las citadas cantidades se incrementarán por el Ayuntamiento de Medio Cudeyo en los IPC de los sucesivos años.

CLÁUSULA 25ª - SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y AYUDAS SOCIALES.

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

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

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

d) Incentivos a la jubilación voluntaria, se establecerán unos premios por jubilación voluntaria anticipada, de acuerdo por ambas partes, en consonancia con la siguiente escala:

- Jubilación a los 60 años: 22 mensualidades completas.
- Jubilación a los 61 años: 18 mensualidades completas.
- Jubilación a los 62 años: 14 mensualidades completas.
- Jubilación a los 63 años: 10 mensualidades completas.
- Jubilación a los 64 años: 6 mensualidades completas.

e) Complemento por incapacidad temporal: El Ayuntamiento abonará a los funcionarios que se encuentran en situación de Incapacidad Temporal por cualquier contingencia, la diferencia entre lo que percibe cuando está en activo y lo que le paga la Seguridad Social o Mutuality correspondiente durante el tiempo que esté de baja por las contingencias citadas, desde el primer día. Este complemento se abonará hasta un máximo de 18 meses. Será facultad del Ayuntamiento y obligación del funcionario, si así lo decide aquel, someterse a reconocimiento médico ante el facultativo que designe el Ayuntamiento. La negativa del funcionario a someterse a tal reconocimiento conllevará la eliminación del percibo del complemento.

f) Situación de segunda actividad: Todo funcionario que tenga un puesto de destino de segunda actividad y se encuentre en activo, percibirá las mismas retribuciones que venía recibiendo.

g) Unas ayudas sociales:

- Vehículos de inválidos, por una sola vez previo acuerdo entre las partes.

- Ortopedia iniciada antes de los 18 años (30% de presupuesto con un máximo de 325 euros), por una sola vez.

- Audífono por una sola vez, previo acuerdo entre las partes.

- Gafas 45 euros.

- Ayuda mensual por cualquier minusvalía con grado invalidez: Entre 33% y 65% será 150 euros y a partir de 65 % será de 250 euros.

h) Asistencia a Juzgados: Si se realiza durante la jornada y se usa vehículo propio, se abonará, previo justificante, conforme a la legislación, el kilometraje y el ticket de aparcamiento. Si es fuera de jornada se abonará, previo justificante, conforme a la legislación el kilometraje, el ticket de aparcamiento y el período de asistencia. Si la asistencia se realiza en el Juzgado de Medio Cudeyo, se computará tres horas, si la asistencia se realiza en cualquier otro Juzgado se computará cuatro horas.

CLÁUSULA 26ª - ANTICIPO HABERES

El Ayuntamiento podrá conceder a los empleados que lo soliciten anticipos reintegrables de hasta cuatro mensualidades del total devengado. Estos anticipos no devengarán interés alguno. Su reintegro será por mensualidades iguales, en un máximo de 24 meses, aunque se podrá reintegrar en menos tiempo del concedido. Excepcionalmente la Corporación estudiará otras peticiones en este sentido. No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta la cancelación total del anterior.

CLÁUSULA 27ª - DEFENSA JURÍDICA

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

CLÁUSULA 28ª - COMPENSACIÓN DE DIETAS

Cuando durante el servicio normal el funcionario, que por la peculiaridad de su horario tenga que realizar la manutención fuera de su domicilio, se le abonará una compensación previo justificante de siete euros y medio para el año 2007 y de ocho euros para el año 2008, abonándose el importe total en la nómina del siguiente mes bajo el concepto de dietas.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

CLÁUSULA 29ª - DERECHOS SINDICALES

Para todo lo relacionado con derechos y deberes sindicales, representación, derechos de reunión, información y huelga se estará a lo dispuesto en la Ley 9/87, de 12 de junio, de Organos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, Ley Orgánica de Libertad sindical 11/85 de 2 de agosto. Estatuto de los trabajadores, Ley 7 /1990 de 19 de julio sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, Disposiciones aprobadas por la O.I.T. y ratificadas por el Gobierno de España y las que se establezcan en el ámbito de la Comunidad Europea, salvo determinaciones que especifiquen en otros apartados del presente acuerdo.

CLÁUSULA 30ª - MESA DE NEGOCIACIÓN

Compuesto por el Presidente de la Comisión de Personal (será el Presidente de ésta), portavoces de cada grupo político, delegados de personal y funcionarios designados por el delegado de personal. Se invitará a los representantes de las secciones sindicales. De forma que se establezca una comisión Paritaria y se negociarán con carácter previo a su aprobación:

a) Bases y convocatorias de selección de funcionarios de carrera e interinos. Plan anual de provisión de puestos.

b) Bases y convocatorias de promoción interna. Plan anual de promoción de puestos.

c) Oferta de empleo público, sistemas de selección, modificaciones de plantillas, redistribución de puestos, asignación de puestos de segunda actividad y concursos de traslados.

d) Cursos de formación.

CLÁUSULA 31ª - DERECHOS Y COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

La defensa de los intereses generales y específicos de los funcionarios del Ayuntamiento de Medio Cudeyo y en

particular la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales cuando lo autorice la legislación vigente.

Los delegados de Personal deberán ser informados de las siguientes materias y tendrán las siguientes competencias:

a) En todas las cuestiones que afecten a los empleados municipales y que se traten en las Comisiones Informativas. A estos efectos se les convocará a las mismas y se notificará el orden del día y la fecha de la convocatoria de la Comisión de Personal y de hacienda u otra si fuese necesario su presencia, con una antelación de 48 horas, estando a su disposición la documentación necesaria de las comisiones. Tendrán a facultad de emitir en su caso informe sobre los puntos a tratar conforme establece la Ley 9/87 de 12 de junio de Órganos de representación, Ley 7/1990 de 19 de julio y Ley Orgánica de Libertad sindical.

b) Serán informados con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos y resoluciones en materia de personal referentes a premios y sanciones.

c) Tendrán acceso y podrán emitir informes en cualquier otros expedientes en materia de personal, previa petición tramitada al efecto.

d) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestaciones de los servicios, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, régimen de asistencia, seguridad y demás materias previstas en el artículo 32 de la Ley 7/1990 de 19 de julio y en la Ley 9/87 de 12 de junio.

e) Los delegados de Personal dispondrán de un crédito de 15 horas, conforme legislación, de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación. Para la utilización de este derecho avisarán, con carácter general con 48 horas de antelación o 24 horas como mínimo, al Jefe del servicio que dará cuenta inmediata a la Corporación. Dichas horas serán acumulables mes a mes hasta un máximo de 180 horas al año. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en el período de negociación del Acuerdo y las solicitadas por la Corporación. Las horas de los delegados de personal y de prevención se acumularán en uno o varios de ellos pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de sus retribuciones, previo conocimiento de la Corporación de acuerdo con la Ley 9/87 de Órganos de representación. Los representantes de los funcionarios que tengan mandato en organizaciones de ámbito regional o nacional gozarán del mismo crédito horario mensual que los delegados de Personal acorde con la legislación vigente.

f) La corporación facilitará a los delegados de Personal el local y los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como tableros de anuncios para su difusión en los distintos centros de trabajo. Tendrán acceso y libre circulación por las dependencias durante la negociación del acuerdo, así como en aquellos casos en que considere necesario para tratar sobre condiciones de trabajo, seguridad e higiene, material de trabajo, retribuciones y cualquier derivado del trabajo de los funcionarios.

g) La Corporación se obliga a entregarle una relación mensual de los nombramientos realizados por sustituciones de funcionarios, de todos los servicios extraordinarios realizados por todo el personal municipal y de todas aquellas cuestiones que estén relacionadas con las condiciones de trabajo (retribuciones, permisos, etc.) . Y realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación, informando al delegado de Personal, con el objeto de planificar la cobertura de futuras vacantes.

CLÁUSULA 32ª - SECCIONES SINDICALES

Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una Central sindical podrán constituir Secciones Sindicales, en los términos previstos por la Ley. Tendrán derecho a recibir la información necesaria que afecta a sus afiliados.

CLÁUSULA 33ª - ASAMBLEAS

Los funcionarios tendrán derecho a celebrar Asambleas en las dependencias del Ayuntamiento, pudiendo solicitar al Presidente de la Corporación hasta un máximo de seis horas anuales retribuidas para realizarlas, salvaguardando siempre la buena marcha de los servicios.

CLÁUSULA 34ª - DERECHO A LA HUELGA

La corporación reconoce el derecho a la huelga de todos los funcionarios en los términos previstos por la Constitución y el resto de disposiciones legales vigentes en esta materia. Los sindicatos que convoquen la huelga pondrán los servicios mínimos a realizar. De no ser aceptada su propuesta, se abrirá proceso negociador pudiendo establecerse en el mismo, fórmulas de arbitraje voluntario en caso de discrepancia o acudir al sistema legalmente establecido.

CAPÍTULO VIII SEGURIDAD E HIGIENE

CLÁUSULA 35ª - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y NORMATIVA APLICABLE

La normativa será la dispuesta en la Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba el Plan Nacional de Higiene y seguridad en el trabajo, la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones que sean de aplicación en esta materia.

El Ayuntamiento se compromete a desarrollar una política adecuada en materia de Prevención de Riesgos que tiene por finalidad la protección y promoción de la salud de los funcionarios, mediante la mejora en las condiciones de trabajo, integrando la actividad preventiva en todas sus actividades. A estos efectos, ambas partes (Ayuntamiento y delegado de Personal) acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con lo estipulado en la LPRL.

CLÁUSULA 36ª - COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (CSS)

Se creará un Comité constituido por dos representantes de los funcionarios (delegado de Prevención y funcionario designado por él) y dos representantes de la Corporación, como órgano paritario de consulta y participación, se invitará a los portavoces de los grupos políticos y de las secciones sindicales. El CSS se reunirá cada tres meses y su ámbito de actuación comprenderá todos los factores presentes en el centro de trabajo que puedan tener unos efectos sobre la salud, entre ellos los ligados a la organización del trabajo. El CSS tendrá las facultades y competencias que regula la Ley.

CLÁUSULA 37ª - VIGILANCIA DE LA SALUD

Se crearán cartillas individualizadas con los datos relativos a la vigilancia de la salud y la vida laboral del funcionario. Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico a los funcionarios, que en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el funcionario y de acuerdo a los protocolos específicos de vigilancia de la salud del Ministerio de Sanidad. Se facilitará a cada funcionario un informe comprensible de vigilancia de la salud. Se garantizará la evaluación de los riesgos y adecuación de la vigilancia de la salud de los funcionarios en situación de maternidad, menores y funcionarios especialmente sensibles, garantizando el cambio de puesto de trabajo sin perjuicio económico para ellos, mientras dure esa situación. El Ayuntamiento vendrá obligado a conceder el cambio de puesto de trabajo, cuando por motivos de salud y por las condiciones anteriores citadas, a solicitud de los interesados, previo informe médico y sin menoscabo de los derechos económicos o profesionales.

Por parte del CSS y del servicio médico, se establecerá el calendario anual de revisión, debiendo ir en todo caso el funcionario en todo caso a dicha revisión en día laboral, siendo notificado el resultado al funcionario. Se remitirá al delegado de Prevención informe de los funcionarios que no han pasado revisión para pasarla o en defecto justificar de forma fehaciente que no padece enfermedad infecto-contagiosa. Previo informe de los delegados de Personal, el Ayuntamiento efectuará las permutas necesarias e imprescindibles para el cumplimiento de lo dispuesto anteriormente por el tiempo que dure esta situación y siguiendo este orden:

- a) Dentro del departamento y con el mismo horario.
- b) Dentro del departamento y con distinto horario.
- c) En otro departamento y con el mismo horario.
- d) En otro departamento y con distinto horario.

CLÁUSULA 38ª- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los representantes con funciones específicas en materia de salud y seguridad, serán los delegados de Prevención, que asumirán las funciones y competencias establecidas en los artículos 35,36 y 37 de la Ley 31/1995. El Ayuntamiento pondrá a su disposición el tiempo y los medios materiales necesarios para ejercer sus funciones en las mejores condiciones, pudiendo acceder a todas las instalaciones y centros de trabajo en el ejercicio de sus funciones. A los delegados de Prevención, sean o no representantes de los funcionarios, y a los funcionarios designados, en el desempeño de sus funciones, se les dotará de las mismas garantías que tienen los delegados de personal. La formación en prevención de riesgos laborales será considerada tiempo de trabajo a todos los efectos, y se facilitará por el Ayuntamiento y por las organizaciones sindicales a solicitud de los delegados de Prevención.

CLÁUSULA 39ª – VESTUARIO POLICÍA LOCAL

Un anorak de invierno cada tres años.
Una cazadora de cuero cada cinco años.
Un jersey o polar cada dos años.
Una chaquetilla cada dos años.
Tres pantalones cada dos años.
Dos gorras cada dos años.
Un casco para servicios de circulación y motoristas en función del deterioro.
Dos camisas de invierno al año.
Dos camisas de verano al año.
Dos pares de guantes blancos en función del deterioro.
Unos juegos de reflectantes en función del deterioro.
Dos pares de calcetines negros al año.
Un par de guantes de invierno cada dos años.
Un par de corbatas negras al año.
Un par de zapatos de invierno al año.
Un par de zapatos de verano al año.
Un par de botas de media caña para motoristas en función del deterioro.
Un par de botas en función del deterioro.
Un bolso para el personal femenino en función del deterioro.
Un impermeable en función del deterioro.
Además se dotará a todo policía del arma reglamentaria, carnet profesional, cinturón, funda de arma, grilletes, funda de grilletes, defensa reglamentaria, silbato, chaleco reflectante, placa policial de pecho con el escudo del Ayuntamiento, una cartera de identificación personal que deberá contener una reproducción de la placa y demás emblemas necesarios, todo en función del deterioro. Todos los artículos citados podrán ser sustituidos por otros nuevos antes del plazo de renovación si sufriesen deterioro, igualmente se hará con los no sometidos a plazo cuando se detecte su deterioro. A principios de diciembre el Jefe del Cuerpo presentará a la Comisión de Personal un escrito que contenga la relación de prendas

de trabajo que le corresponde recibir para el año siguiente, pudiendo solicitar la sustitución de unas prendas por otras ajustándose al presupuesto de las que corresponden cada año, decidiendo la Comisión si procede la sustitución. El Jefe de la Policía Local solicitará las prendas aprobadas al suministrador.

CLÁUSULA 40ª - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las faltas y sanciones se regirán por la legislación vigente, tanto estatal como autonómica o local, y para la Policía Local por su normativa dispuesta en el Reglamento del Cuerpo de la Policía Local y en todo caso, las faltas disciplinarias de los funcionarios podrán ser: leves, graves y muy graves.

CLÁUSULA 41ª - FALTAS LEVES

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados cuando no sea constitutiva de falta grave.
- d) El retraso, descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de sus funciones u obligaciones siempre que no sea calificado como falta muy grave o grave.

CLÁUSULA 42ª - FALTAS GRAVES

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

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

CLÁUSULA 43ª- FALTAS MUY GRAVES

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono de servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que implique inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia política o sindical, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

i) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.

j) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

k) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

l) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.

m) Causar daños muy graves en el patrimonio, instalaciones o documentación de la Administración, mediante mala fe o negligencia inexcusable.

n) La embriaguez y drogadicción.

o) Atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la administración.

p) La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o administrados.

q) Acoso sexual siempre en el ámbito del Ayuntamiento.

CLÁUSULA 44ª - SANCIONES

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

a) Separación del servicio.

b) Suspensión de empleo y sueldo.

c) Deducción proporcional de retribuciones.

d) Apercibimiento.

La sanción de separación del servicio 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 impuesta por falta muy grave 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. La deducción proporcional de retribuciones se impondrá en el caso de faltas de carácter leve relativas a puntualidad, asistencia y jornada de trabajo, el resto de las faltas leves sólo podrán ser corregidas con apercibimiento. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los funcionarios y al interesado dándose audiencia a éste y siendo oídos los representantes. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia la inculpa. Las faltas leves prescribirán al mes, las graves a los tres meses y las muy graves a los seis meses. Estos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto del expediente instruido en su caso.

CLÁUSULA 44ª - DÍAS FESTIVOS Y NO RECUPERABLES

Para el año 2007 y 2008 se considerarán fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable, las establecidas legalmente por las diferentes Administraciones.

Otras fiestas:

- 22 de mayo Santa Rita (no para Policía).

- 29 de septiembre San Miguel (sólo Policía)

Se reconocen todos los días citados como festivos no recuperables. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerrados todos los departamentos municipales, serán días festivos y no recuperables.

ANEXO I

CALENDARIO DE TRABAJO Y HORARIO

El horario de los funcionarios con carácter general será de lunes a viernes de 7:45 a 15,15 horas de la mañana.

El horario de la policía será:

De lunes a viernes de 7:45 a 15:15 de la mañana y de 14:45 a 22:15 de la tarde.

Sábados de 7:45 horas a 15:15 y de 19:45 horas a 3:15 de la madrugada.

Domingos de 19:45 horas a 3:15 horas.

Durante los meses de julio y agosto el turno de mañana será de 7:45 h a 15:15 h y el de tarde será de 16:45 a 00:15 horas.

En los días festivos el turno será de 19:45 a 3:15.

Los sábados, domingos y festivos trabajarán un mínimo de dos policías.

Todo funcionario podrá solicitar mediante escrito dirigido al jefe de la dependencia un cambio de su turno de trabajo, previa acreditación por escrito del correspondiente acuerdo entre compañeros, manteniendo siempre el correcto funcionamiento del servicio (como mínimo un funcionario de servicio en cualquier departamento o dos los sábados, domingos y festivos en el departamento de la policía). Dicha solicitud de cambio de turno de trabajo será informada en todo caso por el jefe de la dependencia el mismo día de ser recibida, en caso de ser presentada antes de las diez de la mañana, o el inmediato día hábil posterior en otro caso. En el caso de que la petición sea informada desfavorablemente. Deberá ser remitida de manera inmediata, junto con el informe al señor alcalde que resolverá en el menor plazo posible. El informe desfavorable a una solicitud de cambio de turno solamente podrá fundamentarse en necesidades objetivas del servicio derivadas de la aparición de circunstancias sobrevenidas, que hagan que la presencia del funcionario sea imprescindible, y deberán ser especificadas en el informe del jefe de la dependencia.

El cuadrante de servicios correspondientes a la policía local que se incorpora a este acuerdo se entiende sin perjuicio de las modificaciones que el jefe de la dependencia deberá introducir con motivo de la aparición de circunstancias sobrevenidas por la baja por enfermedad o accidente de algún funcionario o por la asignación del período de vacaciones cuando se afecte al normal funcionamiento del servicio (un policía mínimo los días entre semana y dos policías los festivos, sábados noche y domingo noche), o por la asignación del período de vacaciones cuando afecte el normal funcionamiento del servicio y siempre que no haya un policía de servicio mínimo los días entre semana y dos policías los festivos, sábado noche y domingo noche.

Días	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Carlos	M	M	M	L	L	M	N	L	L	M	M	M	N	N	T	T	T	T	T	L	L
Santiago	M	M	M	L	L	M	N	L	L	M	M	M	N	N	T	T	T	T	T	L	L
Nacho	T	T	T	T	L	L	M	M	M	L	L	M	N	L	L	M	M	M	N	N	
Emilio	T	T	T	T	L	L	M	M	M	L	L	M	N	L	L	M	M	M	N	N	
J.Alberto	L	L	M	M	M	N	N	T	T	T	T	L	L	M	M	M	L	L	M	N	
Miguel	L	L	M	M	M	N	N	T	T	T	T	L	L	M	M	M	L	L	M	N	

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA: Cuando por causas imputables a la Corporación o por necesidades del servicio algún funcionario no hubiere disfrutado la totalidad de los beneficios contemplados en este Convenio (vacaciones, vestuario, permisos retribuidos, etc.) dentro del año natural correspondiente, la Corporación se compromete a otorgarles dentro del primer trimestre del año siguiente, previa solicitud y sin que las vacaciones puedan ser acumuladas a las de nuevo año.

SEGUNDA: Cualquier condición que vinieran disfrutando los funcionarios y que no haya sido expresamente anulada, se mantendrá en su integridad.

TERCERA: Todas las cláusulas de este Acuerdo para los años siguientes hasta que no se logre un acuerdo expreso se verán incrementadas en lo que establezcan los Presupuestos del Estado y demás legislación aplicable tanto sea básica como supletoria, exceptuándose aquellas cláusulas que no son retribuciones íntegras que se

incrementarán en la subida del I.P.C. porque no les afectan los presupuestos del estado.

CUARTA: El Ayuntamiento se compromete a dotar en sus presupuestos ordinarios, las partidas para ir dotando a todos los departamentos y funcionarios de las nuevas tecnologías, programas informáticos necesarios, medios de comunicación y transmisiones, vehículos, material de seguridad e higiene, material de prevención de riesgos y accidentes y en general todo material que sea necesario para mejorar las condiciones de trabajo y facilitar un mejor servicio a los vecinos, durante la vigencia de este Acuerdo.

QUINTA: En el último trimestre del año 2007 se iniciará con el delegado de Personal el estudio de la oferta de empleo para el año 2008, de igual modo sucederá para los años siguientes.

Por el Ayuntamiento (sin firma).—Por los funcionarios (sin firma).
08/1387

3. CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA**Servicio de Contratación y Compras**

Relación de expediente adjudicados, por importe superior a 60.101,21 euros, durante el mes de diciembre de 2007

Expedientes adjudicados por este Gobierno de Cantabria durante el mes de diciembre de 2007, a los efectos previstos en el artículo 93, del texto refundido de la Ley de Contratos para las Administraciones Públicas.

Santander, 25 de enero de 2008.—El consejero de Presidencia y Justicia, PD, la secretaria general (Resolución de 24 de noviembre de 2006), Jezabel Morán Lamadrid.

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

EXPEDIENTE	DESCRIPCIÓN DEL EXPEDIENTE	ADJUDICATARIO	DIRECCIÓN DEL ADJUDICATARIO	IMPORTE	FORMA DE ADJUDICACIÓN
2007.1.01.04.0024	SEVICIO DE DIFUSION JUEVCANT 2007	MZ COMUNICACION S.A.	CL ANTONIO LOPEZ 42 1 IZ 39009 SANTANDER	78.125,50	PROC.NEG. SIN PUBLI.
2007.1.01.04.0025	SERVICIO DE DOTACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS BÁSICAS PARA JUEVCANT 2007	C & C PUBLICIDAD S.A.	CL VARGAS 57 B 39010 SANTANDER	161.500,00	PROC.NEG. SIN PUBLI.

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA

EXPEDIENTE	DESCRIPCIÓN DEL EXPEDIENTE	ADJUDICATARIO	DIRECCIÓN DEL ADJUDICATARIO	IMPORTE	FORMA DE ADJUDICACIÓN
2007.1.02.02.0033	ADQUISICION DE UN VEHICULO PARA INTERVENCIÓN EN EMERGENCIAS	ALBATROS PROMOTORA EMPRESARIAL S.A.	CL CRISTO DE LA SED 35 41005 SEVILLA	180.000,00	CONCURSO
2007.1.02.02.0040	CONTRATACIÓN DEL SUMINISTRO DE 2 VEHÍCULOS DESTINADOS A ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	HERCOS PARAYAS S.A.	AV PARAYAS 39011 SANTANDER	76.000,00	CONCURSO

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

EXPEDIENTE	DESCRIPCIÓN DEL EXPEDIENTE	ADJUDICATARIO	DIRECCIÓN DEL ADJUDICATARIO	IMPORTE	FORMA DE ADJUDICACIÓN
2007.1.03.01.0068	MODIFICADO Nº 2 SUPRESIÓN BARRERAS ARQUITECTÓNICAS EN LOS ACCESOS A LAS OFICINAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTES	SERVICIOS Y CONSTRUCCIONES ODEMAN S.L.- GIROA S.A. UTE	PL ELEGARCU NAVE 6 39608 CACICEDO DE CAMARGO	130.390,50	PROC.NEG. SIN PUBLI.
2007.1.03.02.0062	EQUIPAMIENTO PARA TELEGESTION DE LA TARJETA SIN CONTACTO	VALNERA CONSULTORIA Y SISTEMAS S.L.	PZ ESTACIONES S/N EDIFICIO TORRE 1 39002	141.400,00	SUBASTA
2007.1.03.04.0065	RENOVACIÓN DEL SOPORTE DE PRODUCTOS ORACLE PARA 2008	ORACLE IBERICA S.R.L.	CL NAVALUENGA 1 28230 LAS ROZAS	118.708,82	PROC.NEG. SIN PUBLI.
2007.1.03.04.0066	SERVICIOS PARA REALIZAR TAREAS DE ANÁLISIS Y DESARROLLO PARA SISTEMAS DE GESTIÓN DE AYUDAS DE DIVERSAS ÁREAS DEL GOBIERNO DE CANTABRIA	ATOS ORIGIN, S.A.E-VALNERA CONSULTORIA Y SISTEMAS, S.L. UTE	CL ALBARRACIN 25 28037 MADRID	81.973,05	PROC.NEG. SIN PUBLI.
2007.1.03.04.0067	MANTENIMIENTO DE LAS LICENCIAS DE USO DEL ENTORNO DE 4ª GENERACION PARA EL AÑO 2008 (PLATAFORMAS HP/9000 WINDOWS Y LINUX)	SOFTWARE AG ESPAÑA S.A.	CL RONDA DE LA LUNA 4 28760 TRES CANTOS - MADRID	197.623,46	PROC.NEG. SIN PUBLI.
2007.1.03.04.0069	SERVICIOS PARA EL MANTENIMIENTO DE VARIOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO CANTABRO DE EMPLEO DURANTE EL AÑO 2008	DOMINION INGENIERIA DE PROYECTOS S.L.(ANTES DOMINION TECNOLOGIAS...)	CL JOSEFA VALCARCEL 3 28027 MADRID	93.237,66	PROC.NEG. SIN PUBLI.
2007.1.03.04.0070	SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE MODULOS ESTANDARES DEL SERVICIO DE INFORMÁTICA DURANTE EL AÑO 2008	ATOS ORIGIN, S.A.E-VALNERA CONSULTORIA Y SISTEMAS, S.L. UTE	CL ALBARRACIN 25 28037 MADRID	165.760,86	PROC.NEG. SIN PUBLI.
2007.1.03.04.0073	SERVICIOS PARA EL MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE INGRESOS DURANTE EL EJERCICIO 2008	EUROHELP CONSULTING S.L.	CL MAXIMO AGUIRRE 18 7 3A 48011 BILBAO	97.517,66	PROC.NEG. SIN PUBLI.