



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

COMUNICACIÓN de 21 de diciembre de 2016, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Acuerdo derivado del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo (expte. C-050/2013, código 33001491011988), en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción del Acuerdo adicional al Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo (expediente C-050/2013 código 33001491011988, referente a la incorporación del personal temporal a la carrera horizontal, recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias el 4 de febrero de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 91, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.1 h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

Se comunica su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 21 de diciembre de 2016.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 14-8-2015, publicada en el BOPA núm. 191, de 18-VIII-2015, el Director General de Trabajo.—Cód. 2016-13754.

ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN Y DE LAS FUNDACIONES Y PATRONATO DEPENDIENTES DEL MISMO CELEBRADA EL DÍA 6 DE OCTUBRE DE 2016

En la sala de reuniones ubicada en el Edificio Administrativo Pelayo, siendo las 13.45 horas, del día 6 de octubre de 2016, se reúnen previa convocatoria:

En representación de la Administración:

D. Vicente Hoyos Montero, Director General de Servicios, que ejerce de Presidente por delegación.
Dña. M.^ª Luisa Fano Suárez, Jefa del Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social.
Dña. Susana Alonso Rodríguez, Jefa del Servicio de Gestión de Recurso Humanos.
Dña. Inés Meana Fernández, Jefa de Departamento de Relaciones Laborales.
Dña. Adamina Álvarez Barriada, que actúa como Secretaria.

Y en representación de la parte social:

D. Fernando Álvarez Rodríguez, UGT.
D. Joaquín Gómez García, UGT.
D. Carlos Argüelles Barrió, UGT.
D. Ignacio Bombín Piñera, USO.
Dña. Leticia Celorio Menéndez, USIPA.
D. Carlos Hevia de la Cruz, USIPA.
D. José Luis Álvarez Goñi, USIPA.
D. José Manuel Cerra, USIPA.
Dña. Pilar Rodríguez Montes, CC OO.
Dña. Nely Suárez Quiroga, CC OO.
Dña. Cristina Glez. Suárez, CC OO.
Dña. Yolanda Peña Abejón, CC OO.

Asunto único: acuerdo adicional al Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, referente a la incorporación del personal temporal a la carrera horizontal.

Tras la negociación llevada a cabo y el consenso alcanzado en la reunión preliminar de esta Comisión Negociadora que ha tenido lugar a las 13.00 horas del día de fecha, entre la representación de la Administración y la de la parte social, con el voto favorable de USIPA, CC OO, UGT y USO, que supone la totalidad de la representación sindical, se reúne nuevamente dicha Comisión, con carácter extraordinario, procediéndose en primer lugar a la lectura del texto final del Acuerdo adicional al Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, referente a la incorporación del personal temporal a la carrera horizontal, en los términos que figuran en el documento que se anexa a la presente acta.



Seguidamente se somete a votación, resultando aprobado por unanimidad de las partes, y subsiguiente firma, que completan las negociaciones en él recogidas.

Y en prueba de conformidad con lo que se ha expuesto, firman la presente Acta así como el Acuerdo adjunto a la misma, las personas arriba relacionadas, en representación de la Administración y de la parte social, compuesta por USIPA, CC OO, UGT y USO, en el lugar y fecha indicados, dándose por finalizada la reunión a las 14.50 horas.

Por la Administración:

Fdo. Vicente Hoyos Montero
Fdo. M.^a Luisa Fano Suárez
Fdo. Susana Alonso Rodríguez
Fdo. Inés Meana Fernández
Fdo. Adamina Álvarez Barriada

Por la parte social:

USIPA:

Fdo. Leticia Celorio Menéndez
Fdo. José M. Cerra Rosete
Fdo. Carlos Hevia de la Cruz
Fdo. José Luis Álvarez Goñi

CC OO:

Fdo. Nely Suárez Quiroga
Fdo. Pilar Rodríguez Montes
Fdo. Yolanda Peña Abejón
Fdo. Cristina González Suárez

UGT:

Fdo. Fernando Álvarez Rodríguez
Fdo. Joaquín Gómez García
Fdo. Carlos Argüelles Barrio

USO:

Fdo. Ignacio Bombín Piñera

ACUERDO ADICIONAL AL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN, FUNDACIONES Y PATRONATO DEPENDIENTES DEL MISMO, REFERENTE A LA INCORPORACIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL A LA CARRERA HORIZONTAL

El Ayuntamiento de Gijón, al amparo de lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril ha reconocido a su personal fijo, tanto funcionarios de carrera como laboral fijo, el derecho a la carrera profesional horizontal, materializándose su implantación, en un primer momento, en los Acuerdos y Convenio 2008-2011, reguladores de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, y posteriormente en los Acuerdos y Convenio, cuya entrada en vigor tuvo lugar el 9 de julio de 2013, encontrándose en la actualidad en situación de ultraactividad, y en su posterior desarrollo en el Manual de Evaluación del Desempeño y de la Carrera Profesional aprobado por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el 7 de enero de 2015, en los que si bien se cambia el modelo de carrera profesional horizontal respecto a la anterior, permanece la exigencia de que la incorporación a dicha carrera se produce una vez transcurrido el plazo, en esta ocasión de cinco años ininterrumpidos, como personal fijo en el Ayuntamiento o en sus Organismos Autónomos, sin perjuicio de que una vez alcanzada dicha antigüedad se tengan en cuenta los servicios previos que en cada caso se tuvieran reconocidos.

Aun cuando el vigente texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 20 de octubre, sigue vinculando de manera expresa en sus artículos 16 y 17, la carrera horizontal al personal funcionario de carrera, el hecho es que de manera reiterada se están produciendo pronunciamientos judiciales, en los que, basándose en la doctrina creada por Directiva 1999/70 del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y el Acuerdo Marco anexo a la misma, así como en posteriores sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Constitucional, se reconoce a efectos de dicha carrera profesional horizontal la figura del funcionario/a interino/a de "larga duración", en aquellos casos en los que bajo esta modalidad de empleo público se permanece cinco años o más desempeñando el mismo puesto u otro de contenido funcional equivalente.

Si bien las sentencias se refieren a la figura del funcionario/a interino/a, no puede dejar de tenerse en cuenta que el fundamento de estos pronunciamientos se encuentra en el principio de no discriminación recogido en la mencionada Directiva 1999/70 en lo referente a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras con un contrato de duración determinada respecto a los trabajadores y trabajadoras fijos comparables, por lo que en base a ello, cabría hacer extensiva la antedicha doctrina jurisprudencial al personal laboral temporal que reuniera los mismos requisitos que los llamados funcionarios/as interinos/as de "larga duración".

Dentro del proceso de negociación que se está llevando a cabo para la elaboración de un nuevo Acuerdo de las condiciones de trabajo comunes de los empleados del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario y Convenio colectivo del personal laboral de este Ayuntamiento y de los citados Organismos Autónomos, se ha visto la conveniencia de abordar esta cuestión, que está suscitando la presentación de reclamaciones y demandas en vía judicial, y que afecta a un



número considerable de empleados y empleadas municipales que desde su condición de trabajadores/as temporales o de trabajadores/as indefinidos no fijos y funcionarios/as interinos reunirían las condiciones antes expuestas para ser considerados de "larga duración", lo que plantearía a su vez el consiguiente reconocimiento del derecho a la carrera horizontal y la percepción del complemento de carrera en igualdad de condiciones que el personal laboral fijo o funcionario de carrera, en los términos que se viene efectuando conforme a los vigentes Acuerdos y Convenio citados y en el Manual de Evaluación del Desempeño y de la Carrera Profesional.

Por otro lado no puede obviarse la sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Gijón en la que se reconoce a un funcionario de carrera de este Ayuntamiento el derecho a la incorporación a la carrera profesional, aun cuando no tenía cinco años continuados en esa condición, al haber estado previamente cinco años como funcionario interino en el desempeño de la misma plaza e igual contenido funcional.

Es por ello que una vez efectuado por la Administración un estudio de la situación, que ha sido presentado a la representación sindical y una vez valorados los resultados del mismo y llevado a cabo el proceso de negociación correspondiente, reunida la Mesa en sesión celebrada el día 6 de octubre de 2016 alcanza, con la unanimidad de las partes, el Acuerdo que seguidamente se transcribe:

ACUERDO DE INCORPORACIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL A LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

1.º *Objeto.*—El presente acuerdo tiene por objeto la regulación de la incorporación del personal temporal del Ayuntamiento de Gijón y de sus Fundaciones y Patronato a la carrera profesional horizontal, evaluación del desempeño y percepción del complemento de carrera en los términos y condiciones que se recogen en el mismo.

2.º *Ámbito de aplicación.*—Están incluidos en el ámbito de este Acuerdo el personal funcionario interino y laboral temporal e indefinido no fijo, sujeto al Acuerdo de las condiciones de trabajo comunes de los empleados del Ayuntamiento de Gijón y las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, Acuerdo regulador de las condiciones del personal funcionario y Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Gijón y de sus Fundaciones y Patronato, que reúnan las condiciones recogidas en el punto 3.º del presente Acuerdo.

Está igualmente incluido el personal que ostentando en la actualidad la condición de funcionario/a de carrera o laboral fijo sujeto a los citados Textos Convencionales, se encuentre en la situación que se describe en el punto 4.º del presente Acuerdo.

Están excluidos del ámbito de este Acuerdo los siguientes colectivos:

- Las personas con contrato laboral, a quienes les sean de aplicación otros Convenios distintos al mencionado.
- El personal expresamente excluido en el apartado 2 del artículo 1 de los precitados Acuerdos y Convenio.
- El personal contratado por el Ayuntamiento dentro de Planes y Políticas Activas de Empleo, en tanto se mantengan en dicha situación.

3.º *Requisitos del personal temporal.*—El personal temporal para incorporarse a la carrera profesional horizontal deberá de reunir los siguientes requisitos:

- Que desde su fecha de ingreso en el Ayuntamiento de Gijón o Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, hayan permanecido, a la fecha 31 de diciembre del año anterior a la evaluación, 5 años o más de manera continuada.
- Que esta continuidad se desarrolle a través de un único nombramiento o contrato, o con contratos o nombramientos continuos en puestos profesionales con análogas funciones.

4.º *Requisitos del personal fijo.*—El personal funcionario de carrera o laboral fijo, que no ha cumplido la condición de 5 años de fijeza para ingresar en la carrera profesional, podrá incorporarse a la misma si con anterioridad a la adquisición de esa condición ha permanecido de manera continuada 5 años o más con carácter temporal con un único nombramiento o contrato, o con contratos o nombramientos continuos en puestos profesionales con análogas funciones durante ese período.

En este caso no podrá haber tampoco interrupción entre la fase temporal y la fija.

El reconocimiento previsto en este apartado no se hará extensivo a aquellos/as que teniendo la condición de funcionarios/as de carrera o laboral fijo precisen sumar para obtener la continuidad de cinco años, los períodos de fijo y temporal, aun cuando desempeñen el mismo puesto o funciones análogas.

5.º *Categorías profesionales.*—La carrera horizontal del personal temporal municipal, al igual que la del personal fijo, se estructura en cinco tramos por cada grupo o subgrupo profesional. Cada tramo se corresponde con una categoría personal tal como dispone el artículo 21 de los citados Acuerdos y Convenio reguladores de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Gijón y de sus Fundaciones y Patronato.

6.º *Enquadramiento en la categoría profesional.*—El encuadramiento de este personal temporal en la categoría correspondiente así como su progresión, se efectuara con arreglo a los mismos criterios de aplicación establecidos para el personal fijo, a excepción del requisito de fijeza, que se sustituye por el de permanencia continuada en el mismo puesto u otro de análogas funciones.

Por tanto una vez transcurridos los cinco años continuos del personal evaluable, y a partir de dicho momento, se encuadrara en alguna de las cinco categorías personales que integran la carrera horizontal, teniendo en cuenta a su vez la antigüedad reconocida por servicios previos.

La Administración Municipal llevará a cabo anualmente el procedimiento de evaluación para la obtención de la correspondiente categoría.

Los ascensos de categoría serán consecutivos, siendo obligatoria la permanencia, continuada e ininterrumpida, del personal temporal, en situación de servicio activo o vigencia del contrato, o en cualquier otra situación que conlleve re-



serva de plaza o de un concreto puesto de trabajo en el correspondiente grupo o subgrupo profesional durante el tiempo que a continuación se indica:

- Cinco años en la primera categoría para acceder a la segunda categoría
- Cinco años en la segunda categoría para acceder a la tercera categoría
- Cinco años en la tercera categoría para acceder a la cuarta categoría
- Cinco años en la cuarta categoría para acceder a la quinta categoría

En dicho encuadramiento, y dado que ha de valorarse la antigüedad que tenga reconocida por servicios previos, puede darse el caso de que el/la empleado/a quede situado en cualquier año dentro del período de años que abarca la categoría y no necesariamente en el primero de la misma; debiendo en este caso únicamente permanecer en ella hasta completar el tiempo necesario para el paso a la siguiente.

El paso a las categorías cuarta y quinta del personal temporal se llevara a cabo en los mismos términos y momento en que se apruebe la apertura de estas categorías para al personal fijo.

7.º Complemento de carrera profesional.—El reconocimiento individual de incorporación a la carrera profesional horizontal del personal temporal conllevara la percepción del complemento de carrera profesional, destinado a retribuir la progresión alcanzada dentro del sistema de carrera horizontal, y cuya cuantía será la misma que la establecida para el personal fijo, en el anexo IV de los citados Acuerdos/Convenios por subgrupos y categorías. El complemento de carrera se abonará mensualmente y tendrá la condición de anticipado a cuenta del resultado de la evaluación.

8.º Causas de extinción de la carrera profesional horizontal del personal temporal.—El cese, renuncia o cualquier otro motivo, que pongan fin al servicio activo, supondrán la extinción igualmente de la carrera profesional horizontal.

Por tanto, en estos casos, un nuevo nombramiento o contrato supondrá el inicio del cómputo de los cinco años de continuidad requeridos para el ingreso en la carrera profesional, a contar desde la fecha en la que se produzca este nuevo ingreso.

No se considerará causa de extinción de la carrera profesional del personal temporal:

- Cuando haya continuidad sin interrupción alguna con el siguiente nombramiento como funcionario/a interino/a o contratado/a temporal.
- Cuando se haya obtenido una plaza como funcionario/a de carrera o trabajador/a fijo/a, de manera inmediata a la finalización de la situación anterior.

Quedan exceptuadas, también, de esta extinción, las situaciones de excedencia o licencia por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar y las situaciones de baja por Incapacidad Temporal, a las que se dará el mismo tratamiento que al personal fijo.

9.º Proceso de evaluación.—El proceso de evaluación se llevara a cabo en idénticos términos al del personal fijo, conforme a lo dispuesto en los citados Acuerdos y Convenio y Manual de desarrollo. Para todo el personal temporal que se incorpore a través de este Acuerdo a la carrera profesional se le evaluará, como al personal fijo, al inicio de la carrera horizontal. Se considera como primer año de evaluación el anterior al de reconocimiento de la incorporación a la carrera profesional.

Por tanto, al igual que el personal fijo, la evaluación se llevara a cabo en base a la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados.

En cuanto a la conducta profesional, se les evaluara por su actitud proactiva hacia la formación y el desarrollo de una conducta ausente de sanciones firmes. En el área de formación se tendrá en cuenta los cursos recibidos e impartidos por el empleado. En cuanto a las sanciones, la acumulación de estas en el período de evaluación. Dependiendo de los resultados de esta evaluación se considerara al evaluado apto o no apto, con los mismos efectos que para el personal fijo.

Al inicio de la carrera horizontal a los empleados y empleadas temporales incluidos en el Acuerdo, solo será objeto de evaluación el año inmediatamente anterior al de su incorporación, dando exclusivamente no apto la adquisición de firmeza de dos o más sanciones leves o una o más graves y/o muy graves durante ese año de evaluación; en cuyo caso se deberá posponer la adquisición de categoría y la percepción del correspondiente complemento de carrera hasta el año siguiente, cuando sea nuevamente evaluado.

En cuanto al rendimiento o logro de resultados este debe medirse de forma objetiva a través de una serie de factores que cuantifiquen la carga de trabajo desarrollado por los/as empleados/as en el proceso de evaluación. Los datos se obtendrán directamente del trabajo realizado por el/la empleado/a en las aplicaciones informáticas municipales o bien mediante informe del responsable del servicio cuando el trabajo del evaluado/a se desarrolle fuera de estas aplicaciones informáticas, en todo o en parte. Se cuenta actualmente con un elenco de indicadores de actividad que pueden ser también aplicados a las personas empleadas temporales afectadas por el presente Acuerdo, sin perjuicio de la adaptación de los mismos o la creación de otros nuevos consensuados con los/as responsables de los correspondientes servicios.

Cuando el resultado de la evaluación sea de no apto por el motivo de bajo rendimiento imputable el evaluado, se proseguirán las actuaciones previstas en el Manual, con los mismos efectos que para el personal fijo.

10.º Carácter transitorio del Acuerdo y garantía de incorporación a los nuevos Acuerdos y Convenio en proceso de negociación.—El presente Acuerdo, que tiene carácter transitorio en tanto se lleva a cabo la negociación de los nuevos Acuerdos y Convenio, no implica modificación de la regulación de la carrera profesional horizontal y del complemento de carrera contenida en los mismos, en tanto permanezcan vigentes en los términos actuales los citados textos convencionales.



Asimismo, se garantiza que en los nuevos Acuerdos y Convenio que resulten del proceso de negociación actualmente en marcha se incorporara expresamente en la regulación de la carrera profesional horizontal, evaluación del desempeño y complemento de carrera, al personal incluido en el presente Acuerdo.

11.º *Efectos y vigencia.*—El presente Acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente al de su ratificación por la Junta de Gobierno Local, haciéndose extensivo al personal que ostente la condición y requisitos fijados en el mismo a fecha 31 de diciembre de 2015 y siempre y cuando se encuentre en servicio activo en la fecha en la que comienza a surtir efectos.

Su vigencia se mantendrá hasta la inclusión del personal objeto de este Acuerdo en la regulación de la carrera profesional horizontal, evaluación del desempeño y complemento de carrera en los nuevos Acuerdos y Convenio reguladores de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, actualmente en ultraactividad.

12.º *Abono complemento de carrera correspondiente a la evaluación del desempeño 2015.*—El primer ejercicio respecto al cual surtirá efectos la carrera profesional del personal temporal será 2015 y el pago del complemento de carrera profesional correspondiente a la evaluación de ese año se realizará tan pronto lo permitan las disponibilidades presupuestarias y, en todo caso, en el año 2017.

Sin perjuicio del momento en que se efectúe el pago de ese ejercicio, el proceso de evaluación de ese año se pospondrá al primer trimestre del 2017.

13.º *Prórroga, preavisos y condiciones de denuncia.*—El régimen de prórroga, preaviso y denuncia será el establecido en el Acuerdo de las condiciones de trabajo comunes de los empleados del Ayuntamiento de Gijón y las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, Acuerdo regulador de las condiciones del personal funcionario y Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Gijón y de sus Fundaciones y Patronato, a los que esta vinculado al ser adicional de los mismos.

14.º *Interpretación y resolución de conflictos.*—En todo aquello no contemplado expresamente en este Acuerdo será de aplicación lo establecido en los Acuerdos y Convenio reguladores de las condiciones laborales del personal municipal y de sus Fundaciones y Patronato y Manual de Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional. Las dudas e interpretaciones que puedan plantearse se trataran en la Comisión Técnica de Evaluación.

Respecto a las controversias y conflictos colectivos que puedan plantearse en cuestiones que afecten al presente Acuerdo se estará al régimen establecido en la Disposición adicional sexta del Acuerdo de las condiciones de trabajo comunes de los empleados del Ayuntamiento de Gijón y las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, Acuerdo regulador de las condiciones del personal funcionario y Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Gijón y de sus Fundaciones y Patronato.

15.º *Determinación de las partes.*—El presente Acuerdo ha sido negociado y aprobado por unanimidad de las partes que representan a la Administración y a las Organizaciones Sindicales en los respectivos Órganos de Negociación, en los términos que se acreditan en las correspondientes actas a las que se anexa este Acuerdo.

En Gijón, a 6 de octubre de 2016.

Por la Administración:

Fdo. Vicente Hoyos Montero
Fdo. M.ª Luisa Fano Suárez
Fdo. Susana Alonso Rodríguez
Fdo. Inés Meana Fernández
Fdo. Adamina Álvarez Barriada

Por la parte social:

USIPA:

Fdo. Leticia Celorio Menéndez
Fdo. José M. Cerra Rosete
Fdo. Carlos Hevia de la Cruz
Fdo. José Luis Álvarez Goñi

CC OO:

Fdo. Nely Suárez Quiroga
Fdo. Pilar Rodríguez Montes
Fdo. Yolanda Peña Abejón
Fdo. Cristina González Suárez

UGT:

Fdo. Fernando Álvarez Rodríguez
Fdo. Joaquín Gómez García
Fdo. Carlos Argüelles Barrio

USO:

Fdo. Ignacio Bombín Piñera