



SUMARIO

Págs.	Págs.
I. Principado de Asturias	
• OTRAS DISPOSICIONES	
JUNTA GENERAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:	
<i>Acuerdo de 17 de octubre de 2006, de la Mesa de la Cámara, de creación de los ficheros automatizados de datos de carácter personal existentes en la Junta General del Principado de Asturias</i>	21570
CONSEJERIA DE INDUSTRIA Y EMPLEO:	
<i>Resolución de 3 de octubre de 2006, de la Consejería de Industria y Empleo, de concesión, denegación y archivo de solicitudes de subvenciones a la presencia del colectivo de autónomos en Internet</i>	21573
<i>Resolución de 11 de octubre de 2006, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Avilés, personal laboral no fijo, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Empleo</i>	21582
<i>Resolución de 11 de octubre de 2006, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Tineo en el Libro de Registro de Pactos Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Empleo</i>	21595
<i>Resolución de 11 de octubre de 2006, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Tineo del Personal Laboral en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo y Empleo</i>	21612
UNIVERSIDAD DE OVIEDO:	
<i>Resolución de 23 de octubre de 2006, de la Universidad de Oviedo, por la que se convocan ayudas de movilidad y movilidades sin ayuda para estudios en la Universidad de Oviedo de estudiantes americanos descendientes de emigrantes asturianos, curso académico 2006-2007</i>	21629
• ANUNCIOS	
CONSEJERIA DE ECONOMIA Y ADMINISTRACION PUBLICA:	
<i>Información pública de la licitación, por procedimiento abierto mediante concurso, de los servicios de apoyo para la realización de proyectos de técnica de sistemas</i>	21634
<i>Información pública de la licitación, por procedimiento abierto mediante concurso, de una campaña de información pública sobre el despliegue de servicios de telecomunicaciones en el Principado de Asturias</i>	21635
<i>Información pública de subasta pública para la enajenación de un piso en planta 5.ª del edificio "Asturias" sito en la calle Farmacia, n.º 2, Madrid. (Expediente: EN 17/95)</i>	21635
CONSEJERIA DE VIVIENDA Y BIENESTAR SOCIAL:	
<i>Notificación de suspensión del abono de la pensión no contributiva a doña Palmira Chamorro García, DNI 9.547.545, con último domicilio en Alonso Ojeda, n.º 21, 7.º I, 33208-Gijón</i>	21636
CONSEJERIA DE INDUSTRIA Y EMPLEO:	
<i>Notificaciones requiriendo subsanación de defectos</i>	21636
III. Administración del Estado	21638
IV. Administración Local	21641
V. Administración de Justicia	21644
VI. Otros Anuncios	21644

I. Principado de Asturias

• OTRAS DISPOSICIONES

JUNTA GENERAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:

ACUERDO de 17 de octubre de 2006, de la Mesa de la Cámara, de creación de los ficheros automatizados de datos de carácter personal existentes en la Junta General del Principado de Asturias.

La Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, en su artículo 20.1, establece que la creación, modificación o supresión de los ficheros de las administraciones públicas, sólo podrá hacerse por medio de disposición general publicada en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias o Diario Oficial correspondiente. El apartado segundo del citado artículo recoge los aspectos que se deben indicar en las disposiciones de creación de dichos ficheros.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, en los términos establecidos en el artículo 20 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la Mesa de la Cámara, al amparo de lo establecido en el artículo 37.1.a) del Reglamento de la Junta General del Principado de Asturias, acuerda:

Artículo Único

Se crean los ficheros automatizados de datos de carácter personal de la Junta General del Principado de Asturias que se relacionan en los anexos del I a XI del presente acuerdo, en los términos y condiciones fijados en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Disposición final

El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias. También se publicará en el Boletín Oficial de la Junta General del Principado de Asturias.

Oviedo, a 17 de octubre de 2006.—El Letrado Mayor.—17.065.

Anexo I

FICHERO PERSONAL

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo facilitar la gestión de los Recursos Humanos de la Junta General del Principado de Asturias (elaboración y pago de nóminas, seguros sociales, control horario, prevención de riesgos laborales, seguros colectivos, formación, etc.).

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Trabajadores de la Junta General del Principado de Asturias (personal funcionario, personal eventual y becarios) y sus familiares.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos de los trabajadores se obtienen directamente de los mismos a través de los contratos laborales, las fichas de personal y las conversaciones mantenidas con ellos.

Los datos de los familiares de los trabajadores son facilitados por estos últimos.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

- Datos de carácter identificativo: nombre, apellidos, dirección, teléfono, DNI/NIF y número de la Seguridad Social.
- Datos de características personales: datos de estado civil, datos de familia, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento, edad, sexo y nacionalidad.
- Datos de detalles de empleo: cuerpo/escala, categoría/grado, puesto de trabajo, datos no económicos de nómina e historial del trabajador.
- Datos económico-financieros y de seguros: ingresos/rentas, datos bancarios, planes de pensiones/jubilación, datos económicos de nómina, datos de deducciones impositivas/impuestos y seguros.
- Datos de salud.
- Datos de afiliación sindical.

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

La Junta General del Principado de Asturias está obligada por Ley a comunicar los datos de sus trabajadores a la TGSS, al INEM, al Ministerio de Trabajo, al Ministerio de Hacienda, a los representantes sindicales y a los órganos administrativos que los soliciten en ejercicio de sus competencias. Además, previo consentimiento de los trabajadores, sus datos podrán ser cedidos a empresas u organismos encargados de organizar e impartir cursos de formación en los que estén interesados.

Igualmente, en cumplimiento de la normativa vigente, los datos de los trabajadores podrán ser incluidos en cualquiera de las publicaciones oficiales de la Junta.

6.—*Órgano responsable del fichero:*

Junta General del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Secretaría General. Junta General del Principado de Asturias, c/ Fruela, n.º 17, 33071-Oviedo (Asturias).

8.—*Medidas de Seguridad:*

Nivel alto.

Anexo II

FICHERO GESTION PARLAMENTARIA

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo la gestión de la actividad parlamentaria de la Junta General del Principado de Asturias.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Diputados de la Junta General del Principado de Asturias.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos de los Diputados son obtenidos directamente de los mismos a través de la documentación que éstos entregan en la Junta General y la Ficha de Diputados que cumplimentan.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

Datos de carácter identificativo: nombre, apellidos, dirección, teléfono y voz.

Datos de ideología: vinculación a un partido político o grupo parlamentario.

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

La Junta General del Principado de Asturias está obligada por ley a ceder los datos de sus Diputados a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Ministerio de Hacienda para el ejercicio legítimo de sus competencias.

Además, en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente, la Junta General podrá resultar obligada a publicar los datos de los Diputados en los Boletines y Diarios Oficiales por ella elaborados, a dar traslado de los mismos a los medios de comunicación social debidamente acreditados e, incluso, a permitir que determinados investigadores puedan tener acceso a ellos.

6.—*Órgano responsable del fichero:*

Junta General del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Secretaría General. Junta General del Principado de Asturias, c/ Fruela, n.º 17, 33071-Oviedo (Asturias).

8.—*Medidas de Seguridad:*

Nivel alto.

Anexo III

FICHERO DIPUTADOS-WEB

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como finalidad la publicación de los datos de los Diputados de la Junta General del Principado de Asturias en su página web.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Diputados de la Junta General del Principado de Asturias.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares a través de los currículum vítae que remiten a la Junta General.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

- Datos de carácter identificativo: nombre, apellidos e imagen.
- Datos de características personales: fecha de nacimiento, lugar de nacimiento y edad.
- Datos académicos y profesionales: formación/titulaciones y experiencia profesional.
- Datos de detalles de empleo: puestos de trabajo.
- Datos de ideología: trayectoria política.
- Datos de afiliación sindical: trayectoria sindical.
- Datos de salud: invalidez.

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

No está prevista la cesión de los datos que figuran en este fichero pero, dado que éstos van a ser publicados en la página web de la Junta General, cualquier persona podrá acceder a ellos.

6.—*Órgano responsable del fichero:*

Junta General del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Secretaría General. Junta General del Principado de Asturias, c/ Fruela, 17, 33071-Oviedo (Asturias).

8.—*Medidas de Seguridad:*

Nivel alto.

Anexo IV

FICHERO COMPARECIENTES

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo la gestión de la comparecencia de determinadas personas ante la Junta General del Principado de Asturias.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personas que comparecen ante la Junta General del Principado de Asturias.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos de los comparecientes son facilitados por los grupos parlamentarios y por los propios comparecientes de forma verbal.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

Datos de carácter identificativo: nombre, apellidos, cargo y voz.

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

No está prevista la cesión de los datos de carácter personal recogidos en el fichero comparecientes.

6.—*Órgano responsable del fichero:*

Junta General del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Secretaría General. Junta General del Principado de Asturias, c/ Fruela, n.º 17, 33071-Oviedo (Asturias).

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

Anexo V

FICHERO BIBLIOTECA

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo la gestión de la biblioteca de la Junta General del Principado de Asturias.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Usuarios de la biblioteca de la Junta General del Principado de Asturias.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares a través de la ficha de usuario de la biblioteca.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

Datos de carácter identificativo: nombre, apellidos, dirección de correo electrónico y teléfono.

Datos de detalles de empleo: puesto de trabajo (cargo).

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

No está prevista la cesión de los datos de carácter personal recogidos en el fichero biblioteca.

6.—*Órgano responsable del fichero:*

Junta General del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Secretaría General. Junta General del Principado de Asturias, c/ Fruela, 17, 33071-Oviedo (Asturias).

8.—*Medidas de Seguridad:*

Nivel básico.

Anexo VI
FICHERO CONTACTOS

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo la iniciación y mantenimiento de relaciones institucionales con personas de interés para la Junta General del Principado de Asturias.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personas de interés para la Junta General.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares a través de las conversaciones mantenidas con ellos o de las tarjetas de visita que éstos entregan.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

Datos de carácter identificativo: nombre, apellidos, dirección de correo electrónico y teléfono.

Datos de detalles de empleo: puesto de trabajo (cargo).

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

No está prevista la cesión de los datos de carácter personal recogidos en el fichero contactos.

6.—*Órgano responsable del fichero:*

Junta General del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Secretaría General. Junta General del Principado de Asturias, c/ Fruela, 17, 33071-Oviedo (Asturias).

8.—*Medidas de Seguridad:*

Nivel básico.

Anexo VII
FICHERO AUTORES DE LIBROS

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo la gestión de publicaciones editadas por la Junta General del Principado de Asturias.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Autores de las publicaciones editadas por la Junta General del Principado de Asturias.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de sus titulares a través de las conversaciones mantenidas con ellos.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

Datos de carácter identificativo: nombre, apellidos, DNI/NIF, dirección y teléfono.

Datos económico-financieros: número de cuenta bancaria.

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

No está prevista la cesión de los datos de carácter personal incluidos en el fichero autores de libros aunque éstos pueden aparecer publicados en los libros en los que intervienen sus titulares.

6.—*Órgano responsable del fichero:*

Junta General del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Secretaría General. Junta General del Principado de Asturias, c/ Fruela, 17, 33071-Oviedo (Asturias).

8.—*Medidas de Seguridad:*

Nivel básico.

Anexo VIII
FICHERO SUSCRIPTORES

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo la gestión de las suscripciones a las publicaciones oficiales de la Junta General del Principado de Asturias (Boletín Oficial de la Junta General y Diario de Sesiones).

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personas suscritas a las publicaciones oficiales de la Junta General.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares a través de las fichas de suscripción.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

Datos de carácter identificativo: nombre, apellidos y dirección.

Datos económico-financieros: número de cuenta bancaria.

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

No está prevista la cesión de datos incluidos en el fichero Suscriptores.

6.—*Órgano responsable del fichero:*

Junta General del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Secretaría General. Junta General del Principado de Asturias c/ Fruela, 17, 33071-Oviedo (Asturias).

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

Anexo IX
FICHERO PETICIONARIOS

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo la tramitación de las peticiones presentadas por los ciudadanos ante la Junta General del Principado de Asturias.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personas que dirigen alguna petición a la Junta General.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares a través de la documentación que presentan ante la Junta General.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

Datos de carácter identificativo: nombre y apellidos.

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

No está prevista la cesión de los datos de carácter personal recogidos en el fichero peticionarios.

6.—*Órgano responsable del fichero:*

Junta General del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Secretaría General. Junta General del Principado de Asturias, c/ Fruela, 17, 33071-Oviedo (Asturias).

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

Anexo X

FICHERO CONSULTAS

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo la gestión de las consultas o sugerencias planteadas a la Junta General del Principado de Asturias a través del formulario existente en su página web.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Personas que formulan consultas o sugerencias a través del formulario existente en la página web de la Junta.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Los datos se obtienen directamente de los titulares a través del formulario existente en la página web de la Junta.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

Datos de carácter identificativo: nombre, apellidos, dirección de correo electrónico y procedencia.

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

No está prevista la cesión de los datos de carácter personal recogidos en el fichero consultas.

6.—*Órgano responsable del fichero:*

Junta General del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Secretaría General. Junta General del Principado de Asturias, c/ Fruela, 17, 33071-Oviedo (Asturias).

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

Anexo XI

FICHERO VIDEOVIGILANCIA

1.—*Finalidad del fichero y usos previstos para el mismo:*

El fichero tiene como objetivo garantizar la seguridad de las instalaciones y personal de la Junta General del Principado de Asturias.

2.—*Personas o colectivos sobre los que se pretenda obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos:*

Trabajadores y personas que visitan las instalaciones de la Junta General del Principado de Asturias.

3.—*Procedimiento de recogida:*

Las imágenes se obtienen a través del sistema de videovigilancia de la Junta General del Principado de Asturias.

4.—*Estructura básica del fichero y descripción de los tipos de datos de carácter personal incluidos en el mismo:*

Datos de carácter identificativo: imágenes.

5.—*Cesiones y transferencias internacionales de datos:*

Las imágenes recogidas en el fichero videovigilancia serán cedidas a la Policía cuando ésta presente orden judicial o cuando acredite que el acceso a las mismas resulta necesario para la investigación de un delito.

6.—*Órgano responsable del fichero:*

Junta General del Principado de Asturias.

7.—*Servicios o unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:*

Secretaría General. Junta General del Principado de Asturias, c/ Fruela, 17, 33071-Oviedo (Asturias).

8.—*Medidas de seguridad:*

Nivel básico.

CONSEJERIA DE INDUSTRIA Y EMPLEO:

RESOLUCION de 3 de octubre de 2006, de la Consejería de Industria y Empleo, de concesión, denegación y archivo de solicitudes de subvenciones a la presencia del colectivo de autónomos en Internet.

Vistos los informes de evaluación evacuados por la Comisión de Valoración (en sus reuniones números 1, 2, 3, 4 y 5 de 2006), constituida de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de la Consejería de Industria y Empleo, de 28 de marzo de 2006 (BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 26 de abril de 2006), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la presencia del colectivo de autónomos en Internet, y en base a los siguientes,

Hechos

Primero.—Que, mediante Resolución de la Consejería de Industria y Empleo, de 28 de marzo de 2006 (BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 26 de abril de 2006), se aprobaron la convocatoria y bases reguladoras de la concesión de subvenciones a la presencia del colectivo de autónomos en internet. Esta convocatoria esta incluida dentro del Plan Avanza, 2006-2010.

Segundo.—Que los interesados relacionados en los anexos I, II y III de esta propuesta presentaron solicitud de subvención a la presencia del colectivo de autónomos en Internet, al amparo de la citada resolución, acreditando hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, de conformidad a lo establecido en el artículo 14, e) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Tercero.—Que, una vez analizadas las solicitudes y documentación presentadas a los efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos en las bases reguladoras, y a la vista de los informes de evaluación evacuados por la Comisión de Valoración (en sus reuniones números 1, 2, 3, 4 y 5 de 2006), por la Dirección General de Comercio,

Autónomos y Economía Social se eleva, al titular de la Consejería de Industria y Empleo, propuesta de resolución de concesión, denegación o archivo de dichas solicitudes, en los términos relacionados en los anexos a la presente resolución.

Cuarto.—Que en los Presupuestos del Principado de Asturias para 2006 existe crédito disponible suficiente al efecto, con cargo a la aplicación 19.05.322L.771.000.

Fundamentos de derecho

Primero.—Que la Consejería de Industria y Empleo es competente en materia de concesión de subvenciones, a tenor de lo dispuesto en el Decreto 9/2003, de 7 de julio, del Presidente del Principado, de reestructuración de las Consejerías que integran la Administración de la Comunidad Autónoma, la Ley 2/95, de 13 de marzo, sobre Régimen Jurídico de la Administración del Principado de Asturias, el texto refundido de Régimen Económico y Presupuestario, aprobado por Decreto legislativo 2/98, de 25 de junio, el Decreto 71/92, de 29 de octubre, por el que se regula el Régimen General de Concesión de Subvenciones en el Principado de Asturias.

Segundo.—Que la base décima, apartado 5, la citada Resolución de 28 de marzo de 2006, de la Consejería de Industria y Empleo, establece que la Dirección General de Comercio, Autónomos y Economía Social, a la vista del expediente y del informe de la Comisión de Valoración, formulará la correspondiente propuesta de resolución, que será definitiva cuando no figuren en el procedimiento ni sean tenidos en cuenta otros hechos ni otras alegaciones o pruebas que las aducidas por el interesado.

Tercero.—Conforme dispone la base séptima de las reguladoras de ésta convocatoria de subvenciones, las ayudas establecidas en estas bases están acogidas al régimen de minimis [Reglamento (CE) número 69/2001 de la Comisión, de 12 de enero de 2001, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas minimis], por lo que las personas beneficiarias no podrán recibir subvenciones acogidas a este mismo régimen, superiores a 100.000 euros, en los tres años anteriores.

Por todo ello, de conformidad con los Antecedentes de Hecho y Fundamentos de Derecho mencionados y que son de aplicación, y a la vista de los informes de evaluación evacuados por la Comisión de Valoración (en sus reuniones números 1, 2, 3, 4 y 5 de 2006) y de la propuesta de resolución formulada por la Dirección General de Comercio, Autónomos y Economía Social,

RESUELVO

Primero.—Conceder, a los solicitantes relacionadas en el anexo I de la presente resolución, subvención a la presencia del colectivo de autónomos en Internet, por los importes indicados en dicho anexo, ascendiendo el importe total de las subvenciones concedidas a 85.881,54 euros, cargo a la aplicación presupuestaria 19.05.322L-771.000 de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para el presente ejercicio.

Segundo.—Con carácter previo al abono de la subvención, los solicitantes relacionados en el anexo I de esta resolución deberán justificar la realización de la actuación que fundamenta la concesión de la subvención, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y dentro de los plazos siguientes:

- Opción A: en el plazo de 2 meses desde el siguiente al de la notificación de la resolución.
- Opción B: en el plazo de 3 meses desde el siguiente al de la notificación de la resolución.
- Opción C: en el plazo de 4 meses desde el siguiente al de la notificación de la resolución.

La realización de la actividad subvencionable se acreditará de la siguiente manera:

- a) Para todas las opciones de web se aportará:
 - Factura u otro documento de valor probatorio equivalente con validez en el tráfico jurídico mercantil, que acredite la realización de los gastos de desarrollo e implantación de la web (debidamente detallados), con su correspondiente justificante de pago.
 - El documento que acredite el registro del dominio a nombre del autónomo.
- b) Para las opciones B y C: se comunicará, por escrito, un usuario y clave de acceso, que se mantendrán operativos durante, al menos, los tres meses siguientes a dicha comunicación a los efectos de comprobar que los contenidos de la página web son actualizables dinámicamente.

Los justificantes de inversión deberán estar diligenciados de conformidad con lo establecido en la Resolución de 22 de diciembre de 1997, de la Consejería de Economía, por la que se dispone la publicación de la Instrucción del Consejero de Economía sobre devolución de documentos presentados para el abono de las subvenciones concedidas por la Administración del Principado de Asturias.

Tercero.—Denegar, a los solicitantes relacionados en el anexo II de la presente resolución, su solicitud de subvención a la presencia del colectivo de autónomos en Internet, por las causas de denegación señalados en el citado anexo.

Cuarto.—Archivar las solicitudes de subvención, a la presencia del colectivo de autónomos en Internet, formuladas por los solicitantes relacionados en el anexo III de la presente resolución, por las causas señaladas en el citado anexo.

Quinto.—Notificar a los interesados, en tiempo y forma, la presente resolución, indicándoles que este acto pone fin a la vía administrativa y que contra el mismo cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su notificación, sin perjuicio de la posibilidad de previa interposición del recurso potestativo de reposición ante el Consejero de Industria y Empleo en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su notificación, no pudiendo simultanearse ambos recursos, conforme a lo establecido en el art. 28 de la Ley del Principado de Asturias 2/1995, de 13 de marzo, sobre Régimen Jurídico de la Administración del Principado de Asturias y en el artículo 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento administrativo común y sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro que estimen oportuno.

Sexto.—Disponer la publicación de esta Resolución en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

En Oviedo, a 3 de octubre de 2006.—El Consejero de Industria y Empleo, Graciano Torre González.—17.037.

ANEXO
RELACION DE EXPEDIENTES CONCEDIDOS

Expediente	Apellidos	NIF	Tipo de web	Requisitos de accesibilidad	Inversión subvención	Porcentaje subvención	Subvención concedida
PA/1001/06	BLANCO MENENDEZ DE LA GRANDA, MERCEDES	09393168Z	C	NO	2.676 euros	40%	1.070,40 euros
PA/1002/06	WINBERG NODAL, ANTONIO RENATO	32873148F	B	NO	2.000 euros	40%	800,00 euros
PA/1006/06	MENENDEZ PEREZ, MARIA DE LA O	53507034H	A	NO	963,79 euros	40%	385,52 euros
PA/1007/06	GONZALEZ CIMENTADA, RODRIGO ALFREDO	71692053H	A	NO	852,50 euros	40%	341,00 euros
PA/1008/06	CAREAGA MOJA JORGE	30579597Q	A	NO	1.000 euros	40%	400,00 euros
PA/1009/06	RODRIGUEZ RODRIGUEZ, JOSE ANTONIO	09436217F	C	SI	3.000 euros	50%	1.500,00 euros
PA/1011/06	GARCIA PORTILLA GONZALEZ LUIS AMERICO	09372776T	C	SI	3.000 euros	50%	1.500,00 euros
PA/1013/06	GONZALEZ FERNANDEZ, JOSE RAMON	32871364V	B	NO	1.600	40%	640,00 euros
PA/1016/06	GOMEZ RODRIGUEZ, MARIA ROSA	71629136Y	C	NO	3.000 euros	40%	1.200,00 euros
PA/1017/06	ARNALDO ALVAREZ, ASUNCION	11397093H	B	NO	1.000 euros	40%	400,00 euros
PA/1020/06	PALACIOS FERNANDEZ, JUAN JOSE	71697972A	C	SI	2.910 euros	50%	1.455,00 euros
PA/1021/06	PAREDES OITAVEN, MARIA ANGELES	10864861Y	B	SI	1.950 euros	50%	975,00 euros
PA/1022/06	SOLIS VAZQUEZ DE PRADA, ARMANDO	10582294V	B	SI	2.000 euros	50%	1.000,00 euros
PA/1025/06	BALMORI OBESO, MONICA	09419911P	A	NO	600 euros	40%	240,00 euros
PA/1027/06	RODRIGUEZ DEL ALBA PRIETO JAIRO	10866695T	B	NO	1.560 euros	40%	624,00 euros
PA/1028/06	CORDERA COLLADO JOSE IGNACIO	44176984X	A	NO	630 euros	40%	252,00 euros
PA/1029/06	ROGADO VAZQUEZ, EVA	10893791W	A	SI	1.000 euros	50%	500,00 euros
PA/1031/06	IBASETA FERRERO, JOSE RAMON	10802282X	B	NO	1.978,40 euros	40%	791,36 euros
PA/1032/06	DIAZ RODRIGUEZ, MARIA AURORA	71867124J	A	NO	200 euros	40%	80,00 euros
PA/1033/06	CADENAS ALONSO, MAXIMINO	11422502N	C	SI	3.000 euros	50%	1.500,00 euros
PA/1035/06	SOLIS GONZALEZ, YOLANDA	32873266X	A	NO	1.000 euros	40%	400,00 euros
PA/1036/06	RIERA GARCIA, FERNANDO	09374096D	B	SI	1.551,73 euros	50%	775,86 euros
PA/1038/06	FERNANDEZ ARBOLEYA, CARMEN	09389687Y	A	SI	1.000 euros	50%	500,00 euros
PA/1039/06	GARCIA GONZALEZ, JOSE BALBINO	10855054C	A	SI	1.000 euros	50%	500,00 euros
PA/1040/06	MENENDEZ RIESCO, ISABEL	10567110J	B	NO	1.031,03 euros	40%	412,41 euros
PA/1044/06	FERNANDEZ GARCIA, CARMEN	10535201M	C	SI	3.000 euros	50%	1.500,00 euros
PA/1045/06	MARTINEZ MORENO, RICARDO	09390211R	B	SI	1.000 euros	50%	500,00 euros
PA/1046/06	QUEVEDO MENDEZ, MARIA JESUS	50688941T	A	NO	434 euros	40%	173,60 euros
PA/1047/06	RUIZ MINGUEZ, JOSE ANTONIO	11415273M	C	SI	3.000 euros	50%	1.500,00 euros
PA/1048/06	CABELLO MOLINA, FRANCISCO	10555619E	A	SI	1.000 euros	50%	500,00 euros
PA/1049/06	FERNANDEZ FERNANDEZ, RAFAEL	10884648J	B	NO	1.945 euros	40%	778,00 euros
PA/1050/06	RINCON REGUERAS, MONICA	10866331G	B	NO	2.000 euros	40%	800,00 euros
PA/1053/06	GONZALEZ HERMIDA, LUZ MARIA	32657808Q	C	NO	3.000 euros	40%	1.200,00 euros
PA/1054/06	PEREZ SUAREZ MARIA JESUS	45432493H	C	NO	2.900 euros	40%	1.160,00 euros
PA/1055/06	CANCIO PEÑA, SANTIAGO	71850525C	B	NO	1.000 euros	40%	400,00 euros
PA/1057/06	GOMEZ FERNANDEZ, MARCOS	09403543Q	C	NO	3.000 euros	40%	1.200,00 euros
PA/1058/06	ALONSO FERNANDEZ, CORSINO	10564084T	B	SI	2.000 euros	50%	1.000,00 euros
PA/1059/06	ALVAREZ PUENTE, BLANCA NIEVES	10583123H	A	NO	1.000 euros	40%	400,00 euros
PA/1060/06	SUAREZ ALVAREZ MARIA LUISA	10847944V	C	NO	3.000 euros	40%	1.200,00 euros
PA/1061/06	MARTINEZ ALONSO, JOSE GUILLERMO	10567725F	A	NO	960 euros	40%	384,00 euros
PA/1064/06	ANDINA ALVAREZ, MANUEL	09428365K	A	NO	747 euros	40%	298,80 euros
PA/1065/06	GARCIA PELAEZ, MAITE	09424866H	A	NO	747 euros	40%	298,80 euros

Expediente	Apellidos	NIF	Tipo de web	Requisitos de accesibilidad	Inversión subvención	Porcentaje subvención	Subvención concedida
PA/1066/06	VAZQUEZ DIAZ MANUEL	0943635A	A	NO	607 euros	40%	242,80 euros
PA/1067/06	ALVAREZ PEREZ, RENATO	09392202Z	B	SI	1.800 euros	50%	900,00 euros
PA/1068/06	VILLANUEVA TEMPRANO, ISIDORO	10511779C	B	NO	517,24 euros	40%	206,90 euros
PA/1069/06	GARCIA MENENDEZ, JESUS LUCINIO	01067570W	A	NO	747 euros	40%	298,80 euros
PA/1070/06	GORRIZ CARRASCO, ANTONIO	10540840D	A	NO	1.000 euros	40%	400,00 euros
PA/1072/06	ALVAREZ RODRIGUEZ, MARIA ARANZAZU	09399766B	C	SI	2.904 euros	50%	1.452,00 euros
PA/1073/06	RODRIGUEZ RODRIGUEZ, MARIA FE	09353006X	B	SI	1.100 euros	50%	550,00 euros
PA/1074/06	LOPEZ GARCIA MONTSERRAT	10867840H	B	NO	517,24 euros	40%	206,90 euros
PA/1075/06	GONZALEZ RODRIGUEZ, LAURA	10035165N	B	NO	1.485 euros	40%	594,00 euros
PA/1076/06	FELIX MUÑIZ, LUIS	09403233M	C	NO	2.550 euros	40%	1.020,00 euros
PA/1077/06	LORENCES LOMAS, VANESA	10897487H	A	SI	950 euros	50%	475,00 euros
PA/1078/06	SUAREZ FERNANDEZ, JOSE	71608067M	A	NO	350 euros	40%	140,00 euros
PA/1080/06	GARCIA IGLESIAS, IGNACIO	09421781S	B	SI	1.750 euros	50%	875,00 euros
PA/1081/06	GARCIA IGLESIAS ROBERTO	09435869G	B	SI	1.750 euros	50%	875,00 euros
PA/1083/06	GONZALEZ FERNANDEZ ELVIRA	10602833V	C	SI	2.540 euros	50%	1.270,00 euros
PA/1084/06	IGLESIAS ROCES, ELENA	71599871C	B	NO	1.800 euros	40%	720,00 euros
PA/1085/06	GOMEZ MARTIN, FRANCISCO	14572823T	A	NO	1.000 euros	40%	400,00 euros
PA/1089/06	GARCIA TUÑON, MARIA DEL CARMEN	71590823B	A	NO	1.000 euros	40%	400,00 euros
PA/1091/06	CUEVA FANIUL, OCTAVIO	09382466F	A	NO	1.000 euros	40%	400,00 euros
PA/1094/06	SUAREZ LANZAS, EMILIO	11378401W	C	SI	3.000 euros	50%	1.500,00 euros
PA/1096/06	PEREZ PEREZ, JOSE JOAQUIN	71867217Z	B	SI	2.000 euros	50%	1.000,00 euros
PA/1098/06	VAZQUEZ PEREZ CARLOS	10877334J	B	SI	2.000 euros	50%	1.000,00 euros
PA/1099/06	GARCIA LAGAR PABLO	53525321C	B	SI	2.000 euros	50%	1.000,00 euros
PA/1101/06	BERMEJO CAMPOS, MARIA BEGOÑA	11378755B	B	SI	2.000 euros	50%	1.000,00 euros
PA/1102/06	RODRIGUEZ JIMENEZ, LUIS ARMANDO	52617672C	C	SI	3.000 euros	50%	1.500,00 euros
PA/1103/06	ANTON ALVAREZ, MARIA JOSE	05277269B	B	SI	2.000 euros	50%	1.000,00 euros
PA/1104/06	ALONSO COCINA, LUIS JORGE	10499533X	B	SI	2.000 euros	50%	1.000,00 euros
PA/1105/06	FERNANDEZ FERREIRO, MARIA ELENA	11419911C	A	SI	1.000 euros	50%	500,00 euros
PA/1108/06	DIAZ FERNANDEZ, HECTOR	09384989T	C	NO	2.926 euros	40%	1.170,40 euros
PA/1110/06	MARTINEZ BRAÑA, MIGUEL	09433156M	C	SI	3.000 euros	50%	1.500,00 euros
PA/1111/06	ALVAREZ MANCHADO, MIGUEL	10584432Q	C	NO	2.661 euros	40%	1.064,40 euros
PA/1114/06	GARCIA GARCIA, JOSE LUIS	71858644V	A	NO	1.000 euros	40%	400,00 euros
PA/1116/06	MARTINEZ FERNANDEZ, JOSE RAMON	45425192P	C	SI	1.470,50 euros	50%	735,25 euros
PA/1118/06	LLANEZA ARIZABALAGA, OMAR	09762356Y	B	NO	1.610 euros	40%	644,00 euros
PA/1119/06	ONIS GARCIA, JUAN MANUEL	09396154X	C	NO	3.000 euros	40%	1.200,00 euros
PA/1122/06	FERNANDEZ-BUSTILLO ALVAREZ, EDUARDO	10836672S	C	NO	2.550 euros	40%	1.020,00 euros
PA/1125/06	GARCIA GARCIA, CASIMIRO	10595870T	B	SI	1.450 euros	50%	725,00 euros
PA/1127/06	ALONSO NORIEGA, ADELA	32869351M	A	NO	1.000 euros	40%	400,00 euros
PA/1128/06	FERRER CASAS, CRISTINA	38114749T	B	SI	1.650 euros	50%	825,00 euros
PA/1129/06	RODRIGUEZ FERNANDEZ, ALEJANDRO	11412043H	C	SI	2.845 euros	50%	1.422,50 euros
PA/1130/06	LOPEZ MARTINEZ, MARIA DEL ROSARIO	52590143E	A	NO	600 euros	40%	240,00 euros
PA/1131/06	ALONSO MAYADO, SANTOS MIGUEL	11440565C	A	NO	1.000 euros	40%	400,00 euros
PA/1133/06	GARCIA FERNANDEZ, PAULINO	09351472V	A	NO	771,10 euros	40%	308,44 euros
PA/1138/06	FERNANDEZ IGLESIAS, JESUS	11424676R	B	NO	1.200 euros	40%	480,00 euros
PA/1139/06	FERNANDEZ ALVAREZ, JOAQUIN	71403045M	B	NO	517,24 euros	40%	206,90 euros

Expediente	Apellidos	NIF	Tipo de web	Requisitos de accesibilidad	Inversión subvención	Porcentaje subvención	Subvención concedida
PA/1141/06	PUENTE PUENTE NESTOR	10813780P	C	NO	1.910 euros	40%	764,00 euros
PA/1142/06	ATIENZA CHRISTIAN ALEJANDRO	X1391209P	A	NO	520 euros	40%	208,00 euros
PA/1144/06	CABAL FERNANDEZ, JESUS	10563066V	B	NO	2.000 euros	40%	800,00 euros
PA/1147/06	LANA HOLGADO, GLORIA	33510047J	A	NO	950 euros	40%	380,00 euros
PA/1149/06	LANA REGUERO, ADOLFO	11334062F	A	NO	860 euros	40%	344,00 euros
PA/1151/06	ESPINA VEGA RAQUEL	55536372P	B	NO	2.000 euros	40%	800,00 euros
PA/1154/06	ALVAREZ FERNANDEZ, JAIME	09393574Y	C	SI	3.000 euros	50%	1.500,00 euros
PA/1158/06	SANZ MAESTRO, MARIA TERESA	13085028Y	B	NO	1.900 euros	40%	760,00 euros
PA/1159/06	VALDES ALPERI, DELFIN	09373502J	B	SI	1.300 euros	50%	650,00 euros
PA/1160/06	PRADO ROJO, ANDREA	09420064T	C	NO	2.969 euros	40%	1.187,60 euros
PA/1161/06	ROBREDO VILLAMOR, EDUARDO	14246674Z	B	NO	2.000 euros	40%	800,00 euros
PA/1165/06	GONZALEZ SUCO LUIS	09425483Z	B	NO	1.990 euros	40%	796,00 euros
PA/1167/06	FERNANDEZ RUIZ, MARIA LUISA	11408673Y	A	NO	1.000 euros	40%	400,00 euros
PA/1169/06	FERNANDEZ FERNANDEZ, FELICIANO	10523680F	B	NO	2.550	40%	1.020,00 euros
PA/1171/06	GONZALEZ PLATAS, JOSEFA	45427764G	A	SI	950 euros	50%	475,00 euros
PA/1172/06	SANJURJO VIÑUELA SERGIO	10877486G	A	SI	928 euros	50%	464,00 euros
PA/1173/06	CANCIO TRABANCO, TATIANA	76946216S	B	NO	2.000 euros	40%	800,00 euros
PA/1174/06	GARCIA CACERES, JUAN MANUEL	10571305E	C	NO	2.800 euros	40%	1.120,00 euros
PA/1175/06	MONTANER BASANTA JAIME	11430201Y	C	NO	2.010 euros	40%	804,00 euros
PA/1178/06	ROBLES MARTINEZ GERARDO	10900496Z	B	SI	590 euros	50%	295,00 euros
PA/1179/06	MARTIN RODRIGUEZ, FRANCISCO	29744793C	B	SI	1.950 euros	50%	975,00 euros
PA/1180/06	JUNQUERA SANCHEZ DEL RIO, MERCEDES	10804587S	B	NO	517,24 euros	40%	206,90 euros
PA/1181/06	CANO URBANO, ELENA	25146255X	C	SI	3.000 euros	50%	1.500,00 euros
PA/1183/06	LOPEZ SUAREZ, JOSE MANUEL	09396662N	C	NO	3.000 euros	40%	1.200,00 euros
PA/1184/06	GIL VAQUERO, JAVIER	09378909S	B	SI	2.000 euros	50%	1.000,00 euros
PA/1186/06	RENDUELES FERNANDEZ, MARCO ANTONIO	10900331X	B	NO	1.350 euros	40%	540,00 euros
PA/1188/06	GARCIA FUERTES, ADELA	10584498J	A	NO	220 euros	40%	88,00 euros
PA/1190/06	GONZALEZ GARCIA ALFREDO	10870863M	B	NO	2.000 euros	40%	800,00 euros

ANEXO II
RELACION DE EXPEDIENTE DENEGADOS

Expediente	Apellidos	NIF	Motivo denegación
PA/1003/06	GONZALEZ VILLA, MARIA INMACULADA	09335477F	Incumple la base 3ª, c) Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: No estar incurso en alguna de las prohibiciones recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 e la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En concreto, por incumplir obligaciones con la Hacienda del Estado, según certificado negativo expedido el 26/04/2006 por la Agencia Estatal de Administración Tributaria
PA/1010/06	GUTIERREZ MENENDEZ, MARIA	09442204Z	Incumple la base 3ª c): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: No estar incurso en alguna de las prohibiciones recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En concreto, por incumplir obligaciones con la Hacienda del Estado, según certificado negativo expedido el 10/07/2006 por la Agencia Estatal de Administración Tributaria
PA/1018/06	MARTINEZ HUERGO, MIGUEL	52610760P	Incumplimiento de la base 3ª a): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: a) Hallarse en situación de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos

Expediente	Apellidos	NIF	Motivo denegación
PA/1023/06	SANCHEZ RODRIGUEZ, VALENTIN	53506224J	Incumple la base 3.ª c): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: No estar incurso en alguna de las prohibiciones recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 e la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En concreto, por incumplir obligaciones con la Hacienda del Estado, según certificado negativo expedido el 12/07/2006 por la Agencia Estatal de Administración Tributaria
PA/1024/06	GUTIERREZ VIÑUELA, CARLOS JAVIER	11398139Y	Incumple la base 3.ª c): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: No estar incurso en alguna de las prohibiciones recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 e la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En concreto, por incumplir obligaciones con la Hacienda del Estado, según certificado negativo expedido el 12/07/2006 por la Agencia Estatal de Administración Tributaria
PA/1026/06	GONZALEZ-POSADA ESPINOSA, CRISTINA	10849273N	Incumplimiento de la base 3.ª a): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: a) Hallarse en situación de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos
PA/1037/06	FERNANDEZ DIAZ, NURIA	11428926L	Incumplimiento de la base 3.ª a): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: a) Hallarse en situación de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos
PA/1041/06	BLANCO RODRIGUEZ, ANA LUISA	10600191C	Incumplimiento de la base 3.ª a): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: a) Hallarse en situación de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos
PA/1051/06	IGLESIAS VIGIL, MONICA	10845759V	Incumplimiento de la base 3.ª a): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: a) Hallarse en situación de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos
PA/1052/06	ARMADA IGLESIAS, EMILIO	53782462K	Incumplimiento de la base 3.ª a): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: a) Hallarse en situación de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos
PA/1056/06	ALONSO SANCHEZ, RUFINO	10796437F	Incumple la base 8.ª: Las solicitudes de subvención junto con la documentación requerida se presentarán con carácter previo a la realización de la inversión...
PA/1062/06	QUESADA DE LA FUENTE, IGNACIO	71632808K	Incumple la base 3.ª c): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: No estar incurso en alguna de las prohibiciones recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 e la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En concreto, por incumplir obligaciones con la Hacienda del Estado, según certificado negativo expedido el 12/07/2006 por la Agencia Estatal de Administración Tributaria
PA/1086/06	FERNANDEZ FERNANDEZ, EVA	09355708K	Incumple la base 4.ª 1: OBJETO SUBVENCIONABLE. Podrán ser objeto de subvención los gastos de desarrollo e implantación de una página web... En este caso, la página web ya estaba desarrollada e implantada a la fecha de solicitud.
PA/1093/06	LOPEZ IRAOLA, FRANCISCO EUGENIO	09394996W	Incumple la base 2.ª 2: BENEFICIARIOS: No tendrán esta consideración los autónomos colaboradores y las personas socias de sociedades mercantiles de capital.
PA/1097/06	VAZQUEZ VILLA, JOSE ANTONIO	32876882S	Incumple la base 3.ª c): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: No estar incurso en alguna de las prohibiciones recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 e la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En concreto, por incumplimiento de deudas con la Hacienda del Estado, según certificado negativo expedido el 12/07/2006 por la Agencia Estatal de Administración Tributaria.
PA/1100/06	CENTENO CABALLERO, DIEGO	11389543N	Incumple la base 3.ª c): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: No estar incurso en alguna de las prohibiciones recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 e la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En concreto, por incumplir obligaciones con la Hacienda del Estado, según certificado negativo expedido el 12/07/2006 por la Agencia Estatal de Administración Tributaria.
PA/1106/06	VEIRA NOVO MARIA ELENA	10835426B	Incumple la base 3.ª c): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: No estar incurso en alguna de las prohibiciones recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 e la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En concreto, por incumplir obligaciones con la Hacienda del Estado, según certificado negativo expedido el 12/07/2006 por la Agencia Estatal de Administración Tributaria
PA/1109/06	MAIRE FERNANDEZ, GILBERTO	09404097H	Incumplimiento de la base 3.ª a): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: a) Hallarse en situación de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos
PA/1120/06	TERENTE HERRERO, PAUL	71634607A	Incumple la base 3.ª c): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: No estar incurso en alguna de las prohibiciones recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 e la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En concreto, por incumplir obligaciones con la Hacienda del Estado, según certificado negativo expedido el 11/07/2006 por la Agencia Estatal de Administración Tributaria
PA/1121/06	FERNANDEZ IGLESIAS, SAMUEL	10780404M	Incumple la base 3.ª c): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: No estar incurso en alguna de las prohibiciones recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 e la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En concreto, por incumplir obligaciones con la Hacienda del Estado, según certificado negativo expedido el 12/07/2006 por la Agencia Estatal de Administración Tributaria

Expediente	Apellidos	NIF	Motivo denegación
PA/1123/06	SUAREZ MEANA, MARIA PAZ	10619916B	Incumplimiento de la base 3.ª a): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: a) Hallarse en situación de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos
PA/1124/06	MATEOS FERNANDEZ MODESTO	32879387J	Incumple la base 2.ª.2: BENEFICIARIOS: (...) No tendrán esta consideración los autónomos colaboradores y las personas socias de sociedades mercantiles de capital.
PA/1132/06	PRESTAMO TORRE, MARIA ISABEL	52618034Z	Incumplimiento de la base 3.ª a): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: a) Hallarse en situación de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos.
PA/1134/06	GONZALEZ CALVO, GEMMA	10877879Y	Incumplimiento de la base 3.ª a): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: a) Hallarse en situación de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos
PA/1136/06	ESPINA LOBETO, ANTONIO MANUEL	53505261Q	Incumple la base 4.ª.1.A: Disponer de un nombre de dominio propio, a través del cual se accederá a la página, registrado a nombre del autónomo/a. No se admitirán dominios registrados bajo la titularidad de terceras empresas
PA/1137/06	ESPINA LOBETO, ANGEL	53505422Q	Incumple la base 2.ª.2: BENEFICIARIOS: No tendrán esta consideración los autónomos colaboradores y las personas socias de sociedades mercantiles de capital.
PA/1145/06	SANCHEZ CAYARGA, MARIA JESUS	10823464D	Incumple la base 4.ª: OBJETO SUBVENCIONABLE: Podrán ser objeto de subvención los gastos de desarrollo e implantación de una página web...En este caso, se trata de la modernización o actualización de una página web ya existente.
PA/1146/06	COMERON SANTIAGO, MARIA JESUS	07839101B	Incumple la base 3.ª c): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: No estar incurso en alguna de las prohibiciones recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 e la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En concreto, por incumplir obligaciones con la Hacienda del Estado, según certificado negativo expedido el 12/07/2006 por la Agencia Estatal de Administración Tributaria
PA/1148/06	LANA HOLGADO ROBERTO	02528586N	Incumple la base 3.ª c): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: No estar incurso en alguna de las prohibiciones recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 e la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En concreto, Por incumplimiento de deudas con la Hacienda del Estado, según certificado negativo expedido el 12/07/2006 por la Agencia Estatal de Administración Tributaria.
PA/1152/06	BLANCO VALLINA, SILVINO	10824718K	Incumple la base 2.ª.2: No serán beneficiarios de estas ayudas los socios de sociedades mercantiles. El solicitante es socio de la empresa IPESI, S.L.
PA/1157/06	MENDEZ AGUILAR, JOSE EMILIO	53527559G	Incumple la base 2.ª.2: BENEFICIARIOS: No tendrán esta consideración los autónomos colaboradores y las personas socias de sociedades mercantiles de capital.
PA/1166/06	FERNANDEZ DIAZ, MARCOS ANTONIO	09421581E	Incumple la base 2.ª.2: BENEFICIARIOS (...) No tendrán esta consideración los autónomos colaboradores y las personas socias de sociedades mercantiles de capital.
PA/1170/06	GARCIA MENENDEZ, LUIS	11014214C	Incumplimiento de la base 3.ª a): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: a) Hallarse en situación de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos
PA/1176/06	FERNANDEZ FRANCO, NURIA	52864454B	Incumple la base 2.ª.2: BENEFICIARIOS: (...) No tendrán esta consideración los autónomos colaboradores y las personas socias de sociedades mercantiles de capital. Es socia de NURIART.SL
PA/1185/06	MUÑIZ CLAROS, ARTURO	10776080M	Incumple la base 3.ª c): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: No estar incurso en alguna de las prohibiciones recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 e la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En concreto, por incumplir obligaciones con la Hacienda del Estado, según certificado negativo expedido el 12/07/2006 por la Agencia Estatal de Administración Tributaria
PA/1189/06	GONZALEZ SARASUA, VICENTE	50409240W	Incumple la base 3.ª c): Para poder acceder a las ayudas, los solicitantes deberán, además, reunir los siguientes requisitos: No estar incurso en alguna de las prohibiciones recogidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 e la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En concreto, por incumplir obligaciones con la Hacienda del Estado, según certificado negativo expedido el 28/08/2006 por la Agencia Estatal de Administración Tributaria
PA/1191/06	PEREZ FERNANDEZ, LAURA MARIA MANUELA	10558554J	Incumple la base 8.ª: Las solicitudes de subvención , se presentarán hasta el 30 de junio de 2006

ANEXO III
RELACION DE EXPEDIENTES ARCHIVADOS

Expediente	Apellidos	NIF	Motivo denegación
PA/1004/06	GLEZ QUIROS MENENDEZ DE LUARCA, PEDRO LUIS	09351007N	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO

Expediente	Apellidos	NIF	Motivo denegación
PA/1005/06	IGLESIAS COLLADO, MARIA DOLORES	71642682M	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1012/06	LAVANDERA MENENDEZ, JAIME	71874522M	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1014/06	GONZALEZ LORENZANA, JOSE ANTONIO	11389136L	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1015/06	ALVAREZ GARCIA, JESUS MIGUEL	09423928T	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1019/06	GARCIA CANGA, MARIA CONCEPCION	09368183F	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1030/06	RIESTRA IGLESIAS IGNACIO	10855609T	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1034/06	PEREZ SUAREZ, FERNANDO	10602854S	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1042/06	HEVIA VALLES JONATHAN	71700611C	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1043/06	NOVAL LOUGEDO ADRIAN	76959922J	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1063/06	GARCIA ALVAREZ, SUSANA	52616399N	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1071/06	JIMENEZ BALLESTEROS, VANESA	43132929V	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1079/06	PICOREL DEL RIO, MARIA ESTHER	05220826X	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1082/06	ALVAREZ MUÑOZ, MARIA PAZ	71630212R	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1087/06	HERRERO PEREZ, JESUS	19548581T	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1088/06	CARMONA SANCHEZ, MANUEL	10779431K	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1090/06	ARGÜELLES RENDUELES, FRANCISCO JAVIER	10837439T	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1092/06	RODRIGUEZ GARCIA JAVIER	11419516Q	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1095/06	ALBA FERNANDEZ, MARIA CRISTINA	09354837R	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1107/06	ANIA MOTA, MARIA DEL CARMEN	10597810P	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO

Expediente	Apellidos	NIF	Motivo denegación
PA/1112/06	PRIDA FUEYO, LUIS ALBERTO	32873078Y	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1113/06	PRIDA FUEYO, MARIA BEGOÑA	32867080B	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1115/06	PRIETO SOUTO, ANGEL	76938602Z	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1117/06	TALLOS FERNANDEZ, PEDRO	09383726W	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1126/06	GONZALEZ SUAREZ, MARIA DE LAS MERCEDES	10745603A	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1135/06	GARCIA ALVAREZ SANDRA OFELIA	09409606F	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA LA DOCUMENTACION REQUERIDA. EN CONCRETO, SE LE REQUIERE EL ALTA EN EL I.A.E. DE LA CASA RURAL, Y PRESENTA EL ALTA EN EL I.A.E. CORRE
PA/1140/06	HEVIA FERNANDEZ SUSANA	53506433S	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1143/06	DELGADO MOREIRA, DAVID	10869246K	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1150/06	MONTERO ALVAREZ ROBERTO	53505736P	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1153/06	VEZ ALVAREZ, JESUS	10607505C	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1155/06	GARCIA GARCIA, CLARA AURORA	71869964R	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1156/06	VALLES ORDIZ FLORENTINO	10871995X	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1162/06	AGUILAR HERRILLO ANGELES	11446162M	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1163/06	DE COLOR AÑIL, C.B.	E74105578	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1164/06	BARBOSA GARCIA, JOSE FAUSTINO	09354906R	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1168/06	LOPES AFONSO, ANTONIO MANUEL	71654351J	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1177/06	FRANCO FRANCO, MARIA ROSARIO	11356565Q	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1182/06	CONDE VAZQUEZ, RAQUEL	11067229C	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO
PA/1187/06	VEGA GUTIERREZ, SILVIA	52617203B	ARTICULO 71 DE LA LEY 30/92 EN RELACION AL ARTICULO 23, APARTADO 5, DE LA LEY 38/2003 GENERAL DE SUBVENCIONES: NO PRESENTA TODA LA DOCUMENTACION REQUERIDA EN PLAZO

RESOLUCION de 11 de octubre de 2006, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Avilés, personal laboral no fijo, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Empleo.

Visto el texto del Convenio Colectivo del (código 3304111, expediente: C-31/06) Ayuntamiento de Avilés -personal laboral no fijo- presentado en esta Dirección General de Trabajo y Empleo el 22-9-06, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 13-6-06, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 15 de febrero de 2005 por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo, en el titular de la Dirección General de Trabajo y Empleo, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, 11 de octubre de 2006.—El Director General de Trabajo y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de fecha 15-2-05, publicada en BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 25-2-05).—17.053.

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE AVILES
DEL PERSONAL LABORAL NO FIJO
PERIODO 2005-2007

CAPITULO 1.—EL AMBITO

Artículo 1.—*Ambito funcional*

El presente Convenio regula y establece las normas que rigen las retribuciones y demás condiciones de trabajo de los empleados públicos que prestan sus servicios en cualesquiera de los centros dependientes directamente del Ayuntamiento y la Fundación Municipal de Cultura.

Artículo 2.—*Ambito territorial*

El ámbito territorial del Convenio se extiende a todos los centros de trabajo situados en el término municipal de Avilés.

Artículo 3.—*Ambito personal*

El presente Convenio afecta, única y exclusivamente, a los trabajadores que prestan servicios bajo la dependencia y organización del Ayuntamiento de Avilés y la Fundación Municipal de Cultura en calidad de personal indefinido o temporal, ocupen o no, puestos existentes en la RPT.

Quedan expresamente excluidos del ámbito personal de aplicación de este Convenio los siguientes colectivos:

1. El personal funcionario de carrera o funcionario interino, que preste sus servicios tanto en el Ayuntamiento como en la Fundación de Cultura.

2. El personal de empresas contratadas para la prestación de servicios.
3. Quienes estén vinculados mediante contrato civil o mercantil de arrendamiento de servicios.
4. Quienes desempeñen cargos de alta dirección o de confianza.
5. Los trabajadores en régimen de colaboración y conciertos con organismos, así como los becarios.
6. Trabajadores adscritos a programas subvencionados, cuyas bases incluyan convenio colectivo propio o remitan a la aplicación de un convenio específico; siempre y cuando éste no haya sido establecido unilateralmente por el Ayuntamiento de Avilés.
7. Personal que realice prestaciones sociales voluntarias u obligatorias.
8. Cualesquiera otros trabajadores que no se encuentren expresamente enunciados en el ámbito de aplicación.

Artículo 4.—*Ambito temporal*

La duración será desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre del año 2007 y se prorrogará temporalmente hasta la entrada en vigor de uno nuevo.

Se considera denunciado a la fecha de vencimiento, obligándose las partes a iniciar negociaciones para el siguiente Convenio el 1 de septiembre del año 2007.

Artículo 5.—*Organos de representación*

Los trabajadores/as tienen como representación legal colectiva los órganos siguientes:

- El Comité de Empresa respecto de todo el colectivo al que le es de aplicación el presente Convenio.
- Las Secciones Sindicales respecto de los trabajadores afiliados a cada uno de sus respectivos sindicatos.

Artículo 6.—*Absorción y condición más beneficiosa*

Las condiciones económicas y de toda índole pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán, en cómputo anual y global, a todas las ya existentes a 31 de diciembre del año 2004, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación de las mismas, sin perjuicio, en todo momento, de la aplicación de cualquier disposición legal que en conjunto pudiera tener efectos más favorables; todo ello y en cualquier caso, con observancia de lo pactado en el artículo 7 "Vinculación a la totalidad", y sin perjuicio de las condiciones específicas previstas en el capítulo IV.

Artículo 7.—*Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, lo son con el doble carácter de globales e individuales. Como consecuencia de ello, en el supuesto que por disposición legal de cualquier rango, o por resolución de la autoridad administrativa o judicial, se impusiesen nuevas condiciones de trabajo no pactadas o se declarase la nulidad de alguna de las convenidas -lo que se considera una automática ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones pactadas-, el Convenio quedaría en su totalidad sin efecto; por lo que las partes deberán volver a reunirse, con el fin de ajustar su contenido a la nueva situación creada.

CAPITULO II.—COMISION MIXTA PARITARIA

Artículo 8.—*Comisión Mixta Paritaria*

Se crea una Comisión Mixta de carácter Paritario integrada por un miembro de cada Sección Sindical representada en el Comité de Empresa que haya firmado el Convenio, y por igual número de miembros en la parte de la representación municipal.

Cada parte podrá designar suplentes a sus miembros, así como acudir asistidos por técnicos expertos en las materias a tratar, con voz pero sin voto, a las reuniones en que sea necesario; y los miembros de la representación municipal podrán delegar su voto entre ellos, siempre que dicha delegación conste por escrito de forma expresa.

Las reuniones serán convocadas a petición de la cuarta parte de los miembros de la parte social o a requerimiento de la empresa, expresando claramente el motivo de la misma, dentro del plazo de 72 horas siguientes a la fecha en que se hubiera recibido la solicitud por la Presidencia de la Comisión.

Corresponde a la Comisión Mixta:

- Velar por el cumplimiento del Convenio Colectivo.
- Interpretar el mismo.
- Mediar en reclamaciones o conflictos derivados de la aplicación de dicho Convenio.

El trabajo de esta Comisión no menoscabará, en ningún caso, las competencias que en las diferentes materias ostentan el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

Artículo 9.—*Adopción de acuerdos*

Se considerarán acuerdos de la Comisión, aquellos que hayan sido aprobados por la mayoría numérica de cada una de las dos partes y quedarán recogidos en las actas de las reuniones.

En los casos en los que exista discrepancia en la interpretación de alguna materia, las partes, por unanimidad, podrán acordar la intervención de un Mediador o incluso someter a arbitraje los asuntos que estimen oportunos.

Los acuerdos adoptados y/o los laudos arbitrales, tendrán carácter vinculante para ambas partes y formarán parte de este Convenio, por lo que deberán ser aprobados en Pleno General.

CAPITULO III.—LA ORGANIZACION MUNICIPAL

Introducción

Es facultad de la Corporación la determinación de las condiciones de empleo de los trabajadores/as municipales y los cambios que impliquen modificaciones de régimen jurídico o reasignación de efectivos, sin menoscabo de la negociación previa con los representantes sindicales y Comité de Empresa.

Artículo 10.—*Oferta de Empleo Público*

Un mes después de la aprobación de cada Presupuesto Anual, se procederá a convocar la Oferta de Empleo Público que incluirá todas las plazas vacantes, tanto de personal funcionario como de personal laboral. Se entenderá por plazas vacantes, todas aquellas existentes en la RPT y no cubiertas por personal laboral fijo o funcionario. En cuanto al personal laboral que tenga reconocida una indefinición por sentencia o resolución administrativa, si existiese la plaza en la plantilla orgánica, la misma será, obligatoriamente, objeto de inclusión en la Oferta de Empleo Público; si no existiese la plaza en la RPT, la organización se reserva el derecho a crearla o no, en función de las expectativas de futuro y las necesidades del Servicio.

Artículo 11.—*Plantillas*

La Corporación Municipal aprobará, a través del presupuesto del año en curso, la plantilla, que comprenderá todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral fijo y temporal destinado a cubrir todos los puestos existentes en la RPT. Las plantillas podrán ser ampliadas a lo largo del ejercicio, cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables y siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia de reorganizaciones municipales o del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales. En todo caso, con la aprobación del Presupuesto,

se aprueba la plantilla y se dota presupuestariamente, pudiéndose ampliar, rectificar, adaptar o modificar a lo largo del año a través de la oportuna modificación del Presupuesto.

Artículo 12.—*Relación de puestos de trabajo*

La RPT es un instrumento dinámico que habrá de adecuarse de forma permanente a los cambios que se vayan produciendo en la organización y en los puestos de trabajo.

La Corporación Municipal aprobará también, a través del presupuesto anual o posteriores modificaciones, la RPT tanto del Ayuntamiento como de la Fundación Municipal de Cultura.

La organización del trabajo en el Ayuntamiento es facultad y responsabilidad del gobierno y de su personal directivo, todo ello sin perjuicio de la negociación con los representantes legítimos de los empleados municipales sobre las condiciones de trabajo de los mismos.

La RPT, ordenará y clasificará los puestos de trabajo según las necesidades de los servicios. Se ordenará por áreas de gestión e incluirá:

1. El código.
2. La denominación y características esenciales.
3. Las dotaciones.
4. El nivel de Complemento de Destino para el personal funcionario y Complemento de Puesto de Trabajo para el personal laboral, que serán equivalentes.
5. La cuantía del Complemento Específico y elementos que lo conforman para el personal funcionario y de especiales condiciones de trabajo y elementos que lo conforman para el personal laboral.
6. El catálogo de puestos incluye la formación específica necesaria y la titulación requerida para el desempeño del puesto.
7. El tipo de puesto.
8. La forma de provisión.
9. La adscripción a otras Administraciones.
10. El/los grupo/s de clasificación.

Figurará la RPT como anexo de este Convenio Colectivo. Se aprobará anualmente, la RPT de los empleados del Ayuntamiento de Avilés y de la FMC.

Los puestos de trabajo incluidos en la RPT no estructural del año 2006, serán objeto de estudio y análisis para determinar su inclusión en la RPT estructural del año 2007.

Se aprobará anualmente un catálogo de puestos de trabajo no permanentes correspondientes a programas de promoción de empleo, formación y demás personal temporal del Ayuntamiento.

Artículo 13.—*Reorganización y reestructuración*

Las partes reconocen la capacidad organizativa del Ayuntamiento como Administración Local. No obstante, en todos cambios que impliquen modificaciones, tanto en el régimen jurídico como en la adscripción a unos u otros servicios, o que supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, el Ayuntamiento negociará previamente con las Secciones Sindicales y Comité de Empresa, con arreglo al procedimiento que al respecto establece el Estatuto de los Trabajadores.

En los procesos técnicos de elaboración de las propuestas de modificación de los sistemas de gestión que afecten a las condiciones de trabajo, se negociará con las Secciones Sindicales y Comité de Empresa, con arreglo al procedimiento que al respecto establece el Estatuto de los Trabajadores. En todo caso aquellos aspectos que supongan modificaciones de las condiciones de trabajo por cambios en la gestión serán pactados entre el Ayuntamiento y las Secciones Sindicales.

Artículo 14.—*Mesa para la mejora de la productividad y la reducción del absentismo*

El Ayuntamiento de Avilés y los sindicatos firmantes del presente acuerdo, conscientes de la necesidad de establecer medidas tendentes a adecuar, de forma constantemente, la organización y los procesos de trabajo a las nuevas tecnologías así como a las demandas de prestación

de servicios, eficaces y eficientes; acuerdan constituir un foro que facilite el cumplimiento de tales objetivos. Uno de los motivos identificado como de los mayores causantes de pérdidas de productividad y con mayor incidencia en los costes, es el absentismo, y este tema será objeto de estudios detallados de sus causas y la adopción de las medidas correctoras que se determinen.

Las parte firmantes del presente Convenio determinarán la composición, objetivos, funciones, reglamento de funcionamiento de la misma, etc.

CAPITULO IV.—RETRIBUCIONES

Artículo 15.—*Retribuciones*

A.—Las retribuciones del personal que ocupe puestos de la RPT estructural y no estructural, personal con sentencia judicial de equiparación salarial, personal que esté equiparado por acuerdo, o convenio judicial o extrajudicial, o resolución administrativa de fecha anterior a la fecha de la firma del presente Convenio, tendrán la siguiente estructura retributiva:

- 1) *Retribuciones básicas:*
 - a. El sueldo que percibe el trabajador por meses naturales, en función del grupo en que se organizan y clasifican los cuerpos, escalas y categorías, según las cuantías que se determinan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
 - b. La antigüedad o trienios consistentes en una cantidad, abonable mensualmente, igual para cada grupo por cada tres años de servicio en el cuerpo, escala o categoría. El valor se establece para cada grupo en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y sus efectos económicos se producirán a partir del día en que se cumplan tres años de servicio, siendo reconocidos de oficio en la cuantía del grupo de clasificación que corresponda a cada trabajador, en la fecha de su vencimiento.
 - c. Las pagas extraordinarias, que serán dos al año a abonar en los meses de junio y diciembre, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, antigüedad y complemento de destino; sin perjuicio de las evoluciones que al respecto se establezcan desde la Administración del Estado en lo relativo a los conceptos salariales que las integran y/o el porcentaje a abonar.

La cuantía de las retribuciones básicas de cada puesto de trabajo serán las señaladas en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

- 2) *Retribuciones complementarias:*
 - a. El complemento de destino, fijado también mensualmente, en función del nivel en el que se encuadre el puesto de trabajo que ocupa el trabajador/a, según las cuantías asignadas a cada nivel por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
Se aplicará en la cuantía y los términos establecidos en las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado, de conformidad con lo establecido en la RPT y se respetarán los niveles consolidados de dicho complemento de acuerdo con la legislación vigente.
 - b. El complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a los elementos configuradores del mismo, cuya cuantía se recoge en la RPT aprobada para cada ejercicio y que puede ser:
 1. Por Responsabilidad y Dificultad Técnica, que se retribuye en aquellos puestos de trabajo que por sus características tengan asignadas, con carácter relevante, funciones que implican una especial responsabilidad y/o dificultad técnica, de mayor contenido e iniciativa que las asignadas al cuerpo, escala o categoría del empleado que se encuentre adscrito al mismo.
 2. Por Especial Dedicación, que se asignará a aquellos puestos de trabajo que por sus características exijan un horario superior al general, una especial disponibilidad, una incompatibilidad, prestación de servicios en jornada partida, o turnicidad, según se establezca en la Relación de Puestos de Trabajo.

3. Por Penosidad y Peligrosidad, que se asignará en las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo en supuestos singulares y en atención a las características excepcionalmente penosas o peligrosas que concurren en el desempeño del puesto de trabajo.

Su cuantía anual la fijada en la correspondiente RPT, de acuerdo con los límites legales y presupuestarios establecidos para cada ejercicio.

- c. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo. En ningún caso las cuantías asignadas por el complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos. Las cantidades que se perciban por este concepto serán de conocimiento público, tanto del resto de trabajadores de la corporación como de los representantes sindicales. Es el Pleno de la Corporación quien determinará en el Presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complementos de productividad a los trabajadores.
- d. *Retribuciones complementarias de puestos compatibles.* Se garantiza a los empleados municipales que por motivos de salud pasen a desempeñar otro puesto de trabajo distinto del suyo, que tengan asignadas retribuciones complementarias inferiores, una prestación económica complementaria equivalente a la diferencia entre las retribuciones asignadas y las correspondientes al nuevo puesto de trabajo.
- e. *Gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada habitual de trabajo:* El Pleno de la Corporación determina en el Presupuesto Anual la cantidad global destinada a la asignación de gratificaciones. En ningún caso serán fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo y deben responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

Las gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada habitual de trabajo, se abonarán o compensarán en función de las horas extraordinarias realizadas. Necesariamente serán autorizadas, con carácter previo a su realización por la Concejalía o Dirección de Recursos Humanos; y a tal efecto los Jefes de Servicio presentarán, antes del día 20 de cada mes, la previsión de horas extraordinarias del mes siguiente. Lo dicho anteriormente es requisito indispensable para su abono.

Los criterios, serán los siguientes:

1. Como norma general la realización de horas extraordinarias será de carácter voluntario, salvo las que hayan de realizarse por causa de fuerza mayor que tendrán el carácter de obligatorias.
2. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas con tiempos equivalentes de descanso o abonado su importe a elección del trabajador. Las realizadas en festivos o en turno de noche, entre las que se incluyen las jornadas de descanso previstas para el año, se compensarán a razón de 1,5 horas por cada hora realizada.
3. El valor de la hora extraordinaria se fija en el mayor importe entre 12 euros o el valor de una hora ordinaria de trabajo. El valor de la hora ordinaria de trabajo se calcula tomando como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el trabajador, dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez este resultado dividido también, por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir de media cada día. Las horas extraordinarias realizadas en domingo, festivo y/o nocturno, entre las que se incluyen las jornadas de descanso, llevarán un incremento del 20% sobre la jornada normal.
4. No obstante lo dicho en el apartado 2), cuando por razones de organización del servicio, el tiempo de descanso compensatorio no fuese posible disfrutarlo en los cuatro meses posteriores a su realización, el trabajador podrá ejercer la opción de cobro.
- f. Las indemnizaciones por razón de servicio (dietas, desplazamientos, asistencias, etc.), se devengará en los términos previstos en la normativa de la Administración Civil del Estado.

- g. Los empleados sujetos al ámbito del presente Convenio percibirán las indemnizaciones por asistencias a tribunales o comisiones de selección cuando las mismas se produzcan fuera de sus horarios de trabajo, se devengará en los términos previstos en la normativa de la Administración Civil del Estado.
- h. La asistencia a juicios o citaciones judiciales de carácter oficial derivadas de las funciones propias del puesto y realizadas fuera de la jornada de trabajo, serán retribuidas al importe de 50 euros cada una, con independencia del tiempo empleado y sin que las mismas tengan la consideración de horas extraordinarias. En el caso de que estas citaciones implicasen desplazamiento fuera de la localidad, se abonará el kilometraje correspondiente.
- i. Complemento de I.T. La empresa garantiza al personal que permanezca en la situación de incapacidad temporal, dentro del plazo de duración determinado en las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social, una prestación económica complementaria equivalente a la diferencia entre el total de retribuciones que tuvieren acreditado en nómina con carácter fijo

en el momento de producirse el hecho causante y la prestación que la persona perciba del sistema de Seguridad Social.

- j. Gastos de renovación de carnet de conducir. Serán abonados con cargo al presupuesto municipal los gastos derivados de tal renovación, a lo cual tendrá derecho todo aquel personal al cual le sea exigible el permiso de circulación para el desempeño de sus funciones y cuyo carnet hubiere sido exigido para su ingreso en el Ayuntamiento de Avilés.

El abono de las retribuciones salariales del personal acogido al presente Convenio se realizará el último día laborable del período mensual a que corresponda.

B.—Los puestos relacionados en el siguiente cuadro, percibirán las mismas retribuciones que las mínimas pactadas para su grupo profesional de titulación en la relación de puestos de trabajo del personal funcionario y laboral del 2006 según las pautas establecidas en el apartado B.1; y serán objeto de análisis y valoración para la elaboración de las pertinentes fichas puesto y descripción de funciones:

Cuadro número 1

Proyecto	Puesto	Categoría	Grupo de titulación
ESCUELA TALLER TALLER EMPLEO	Director	Titulado Superior	A
	Aparejador o Técnicos Medios asimilados	Técnico Medio	B
	Maestro	Técnico Medio	B
	Monitor	Monitor	D
	Auxiliar Administrativo	Aux. Admtvo.	D
	Conductor	Conductor	D
GARANTIA SOCIAL	Veterinario	Titulado Superior	A
	Maestra	Técnico Medio	B

B.1) La equiparación salarial pactada para el personal de este apartado se producirá en dos fases: el 50% de la diferencia en el presente año y el 50% restante en el año 2007.

Con independencia del ámbito temporal del presente Convenio, las condiciones económicas aplicables al personal de este apartado, solamente serán aplicables desde el 1-1-06.

C.—No obstante lo expuesto, aquellos trabajadores que a la fecha de la firma del preacuerdo, tengan como convenio de aplicación el de oficinas y despachos establecido por este Ayuntamiento y no por disposición ajena a la voluntad municipal; serán equiparados salarialmente e incluidos en el cuadro número 1, y la equiparación se llevará a cabo con los mismos criterios.

D.—Las condiciones económicas del personal que, ocupando puestos de trabajo no incluidos en la RPT, tampoco se encuentren entre los relacionados en el cuadro número 1, ni posean convenio de referencia; se fijan en las cuantías reflejadas en el cuadro siguiente (cuadro número 2):

Cuadro número 2

Categorías	Bruto/mes
Titulado Superior	1.658,04
Titulado Medio	1.338,20
Encargado General	1.200,85
Administrativo y Delineante	1.169,21
Oficial 1ª oficios varios, Conductor, Monitor	1.035,89

Categorías	Bruto/mes
Auxiliar Administrativo y Oficial 2ª oficios varios	888,64
Oficial 3ª oficios varios y de servicios	764,90
Peón y Auxiliar de servicios	641,14

Artículo 16.—*Reconocimiento de servicios previos*

El Ayuntamiento de Avilés y la Fundación Municipal de Cultura reconocerán la totalidad de los servicios prestados por los empleados acogidos al ámbito de aplicación de este Convenio, en cualquiera de las Administraciones Públicas, anteriores a su ingreso o reingreso en las correspondientes plazas de plantilla.

Artículo 17.—*Trabajos de superior e inferior categoría*

El Alcalde, a propuesta del responsable o jefe de servicio del departamento al que se encuentre adscrito el empleado, podrá autorizar la realización de trabajos de superior categoría en función de las necesidades del servicio, informándose al Comité de Empresa de las resoluciones adoptadas. Su duración no podrá ser superior a dos meses y el trabajador tiene derecho a percibir la diferencia retributiva entre las retribuciones complementarias del puesto del que es titular y las del puesto o función que se le encomienda, a excepción de los complementos de carácter personal.

La encomienda de este tipo de trabajos solo podrá realizarse del puesto del grupo inferior al inmediato superior, respetando la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral.

En ningún caso, ni tan siquiera en el caso de exceder el tiempo máximo de prestación prefijado, el desempeño de puestos de superior categoría producirá el ascenso automático del empleado público, ni la consolidación de las retribuciones inherentes al puesto de trabajo.

En igualdad de condiciones en cuanto al perfil profesional requerido, el personal fijo tendrá preferencia sobre el personal temporal y sobre el indefinido, a la hora de ocupar un puesto de superior categoría.

Artículo 18.—*Anticipos*

Los empleados/as a los que se les sea de aplicación el presente convenio, podrán solicitar anticipos de hasta dos mensualidades.

Para la concesión de estos anticipos se contará con una dotación presupuestaria que para el año 2007 se establece en 150.000 euros.

Los anticipos se concederán por el Sr. Alcalde, a propuesta de la Concejalía o Dirección de Recursos Humanos y teniendo en cuenta el tiempo restante de vigencia del contrato, por riguroso orden de petición, salvo casos excepcionales que deberán ser justificados suficientemente; y el reintegro de los mismos se efectuará en un máximo de 18 mensualidades mediante los pertinentes descuentos en nómina. En ningún caso se podrá solicitar un nuevo anticipo antes de haber amortizado totalmente el anterior.

Artículo 19.—*Deducción de retribuciones*

La diferencia en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado, dará lugar, salvo causas justificadas en tiempo y forma, y previstas legal o convencionalmente, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Para el cálculo del valor hora aplicable en dicha deducción se tomará como base la totalidad de retribuciones íntegras mensuales que perciba el trabajador dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

Artículo 20.—*Revisión salarial*

En los ejercicios 2005, 2006 y 2007, las retribuciones del personal afectado por este Convenio Colectivo se revisarán anualmente en el porcentaje de incremento general fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

No obstante lo dicho en el párrafo anterior, los reflejados en el cuadro número 2 lo son para el año 2006, y por lo tanto no sufrirán incrementos hasta enero de 2007.

En todo caso, se garantiza a los empleados del Ayuntamiento de Avilés y la FMC los incrementos retributivos que se recojan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos; de forma que si en cómputo global, los previstos en la citada Ley superasen los previstos en este artículo, se procederá a incorporar estas diferencias a las retribuciones de los empleados.

Dentro del marco de la legalidad vigente el Ayuntamiento de Avilés asume el compromiso de mantener el poder adquisitivo de sus trabajadores para los años 2005, 2006 y 2007.

CAPITULO V.—PLANES DE EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE AVILES. PROMOCION Y MOVILIDAD PROFESIONAL

Artículo 21.—*Introducción*

La política de empleo público de este Ayuntamiento se ajustará a las siguientes premisas y objetivos:

1. Estricto cumplimiento de la legalidad vigente en materia de procesos selectivos y contratación de personal.
2. Consolidación del empleo temporal en fijo en el momento que los puestos de trabajo desempeñen cometidos de carácter permanente y no coyuntural.

3. Ofertas de Empleo Público de periodicidad anual.

Artículo 22.—*Planes de Empleo Municipales*

El Excelentísimo Ayuntamiento de Avilés, convocará dentro del mes siguiente a la aprobación del presupuesto de cada año, los presupuestos de trabajo vacantes que existan en la RPT vigente en eses momento. Estos se proveerán con arreglo al siguiente orden:

1. Concurso de traslados y movimiento horizontal, y a resultas, entre el personal funcionario y laboral fijo de plantilla, respectivamente. La adjudicación de puestos de trabajo se regirán por normas objetivas: antigüedad, formación profesional y cursos de formación relacionados con el puesto a desempeñar. A los efectos anteriores, para el grupo E, solo se tendrá en cuenta la antigüedad a efectos de asignación del puesto de trabajo. En caso de igualdad, se realizará un sorteo.
2. Promoción interna y a resultas, entre el personal funcionario y laboral, respectivamente.
3. Convocatoria pública para el personal de nuevo ingreso a través de acceso libre.

Este orden se aplicará siempre que se provean puestos vacantes de la plantilla municipal, y el personal sujeto al ámbito de aplicación del presente convenio, solamente podrá participar en la convocatoria pública referida en el anterior apartado número 3.

La Mesa de Contratación desarrollará unas bases generales para la provisión de puestos en las fases de concurso de traslados, promoción interna y turno libre. En dichas bases se valorarán, al menos, la antigüedad el grado personal, titulaciones académicas y cursos de formación.

Artículo 23.—*Mesa de Contratación y procesos selectivos*

Esta Comisión tendrá como objetivo prioritario regular los procesos de selección y contratación del personal temporal y fijo del Ayuntamiento de Avilés. A tal fin las parte firmantes del presente convenio determinarán la composición, objetivos, funciones, reglamento de funcionamiento de la misma, etc.

CAPITULO VI.—JORNADA LABORAL, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 24.—*Jornada y calendario laboral*

Se establece una jornada efectiva de trabajo de 1.512 horas en cómputo anual, y los excesos se compensarán con días de descanso.

La jornada media semanal será de 35 horas, sin perjuicio de aquellos centros o servicios que por sus peculiaridades, régimen de turnos o tipo de actividad, puedan establecerse jornadas semanales de duración superior a la misma.

Se publicará el calendario laboral de cada año, antes del 31 de diciembre del año anterior, en cada centro de trabajo y en él se fijarán, el horario y los turnos.

Se considera jornada nocturna aquella que se desarrolla entre las 22.00 horas y las 8.00 horas del día siguiente. La organización autorizará el cambio de turno, así como el cambio de día de descanso y vacaciones entre el personal del mismo servicio y categoría y siempre con el conocimiento del superior jerárquico. En ningún caso el cambio de turno significará el devengo de horas extraordinarias.

En la jornada de trabajo continuada se dispondrá de una pausa de 20 minutos, computable como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

Cualquier modificación de horario será negociado y pactado en la Comisión Paritaria.

Artículo 25.—*Reducción de jornada*

Según el Plan Concilia:

1. Ampliar la reducción de jornada por razón de guarda legal a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de 12 años, así como a quienes estén al cuidado directo de un familiar anciano

que requiera especial dedicación o a un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de entre un tercio hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

2. Reconocer el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retributivo para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave por el plazo máximo de un mes.

Artículo 26.—Horarios de trabajo

El horario de los diferentes centros de trabajo será el siguiente:

- a) Casa Consistorial y resto de edificios administrativos: Horario general, de 8.00 horas a 15.00 horas y de lunes a viernes.
- b) El resto de servicios mantendrá el horario desempeñado en la actualidad.

En cada día laborable de la semana de San Agustín se reducirá la jornada laboral diaria en un hora al final de la misma; con excepción del personal que se encuentre adscrito a servicios que cuenten con turnos, que en su defecto y una vez cumplida la jornada efectiva pactada en cómputo anual, tendrán derecho a compensar dicha reducción de jornada y cuyo disfrute dependerá de las necesidades del Servicio.

El área de Recursos Humanos desarrollará los criterios y las normas para que la implantación de un horario flexible, pueda ser aplicable, a más tardar, a partir del mes de enero de 2007. Se tendrá en cuenta el Plan Concilia respecto a quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con enfermedad grave. Excepcionalmente, previa autorización de la Dirección de Recursos Humanos, se podrá conceder con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias mono-parentales.

En caso de cambios de horarios se negociará con el Comité de Empresas o Secciones Sindicales, siempre que representen la mayoría en el Comité de Empresa.

Artículo 27.—Control horario y justificación de ausencias

Todos los empleados están obligados a fichar en los mecanismos de control de presencia instalados en las dependencias municipales, al entrar y salir del centro de trabajo. Esta obligación lo será tanto al comienzo y fin de cada jornada, como en toda ausencia o retorno durante la misma.

Durante el proceso de instalación y ajuste de los diferentes mecanismos de control en los diferentes centros de trabajo, el área de Recursos Humanos determinará los sistemas de control que mejor se adapten a las características de los mismos.

Todas las ausencias, faltas de puntualidad y permanencia del personal, sean cuales sean las causas que los determinen, requieren el aviso inmediato al responsable del servicio o del área, y la justificación mediante los documentos que procedan, entregados en el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 28.—Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas, a opción del interesado, tendrán una duración de un mes natural o de 23 días laborables por año completo trabajado, o la parte proporcional que le corresponda en función del porcentaje de jornada asignada en cada caso. Serán días no laborables los festivos y descansos comprendidos dentro del calendario laboral, siempre que se guarde la debida proporción entre días de descanso y días de trabajo.

Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho al disfrute de un número de días, redondeando al alza la fracción inferior a un día, correspondientes al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural, sin perjuicio de la liquidación que proceda en el supuesto de cese con anterioridad a la fecha prevista.

Los trabajadores que hayan prestado en la Administración Pública Local los años de servicios que a continuación se señalan tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Años de servicio	Días laborables
20	24
25	25
30 o más	26

Este derecho será efectivo a partir del mes en que se cumpla la antigüedad referida.

Las vacaciones anuales, no podrán sustituirse por compensación económica, no obstante quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente les correspondan.

2. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural y entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; pudiendo llevarse a cabo, a petición de cada trabajador o trabajadora, en cualquier momento dentro del año natural, siempre con respeto a la organización del trabajo y supeditado a las necesidades del servicio, que deberán ser debidamente motivadas.

En el caso de optar por la modalidad de días laborables, podrá solicitarse por períodos no inferiores a 5 días laborables consecutivos, sin que la duración acumulada de los mismos pueda exceder de un total de 23 días laborables o los que correspondan en razón de la antigüedad. Si la modalidad elegida fuera de un mes natural, a instancia del trabajador/a, podrán disfrutarse en períodos mínimos de siete días, siendo en este supuesto la duración acumulada de todos de 30 días.

3. Calendario vacacional:

El calendario vacacional estará supeditado en todo caso, a las necesidades del servicio.

A fin de proceder a su confección y publicación el personal concretará antes del día 1 de abril de cada año la petición del período o períodos que desee disfrutar durante el año, para que una vez confeccionado, pueda publicarse dicho calendario vacacional.

Los trabajadores/as periódicos discontinuos concretarán antes de dicha fecha o en el momento de su incorporación al trabajo la petición del período o períodos que desee disfrutar durante el año.

Aprobado el calendario vacacional, si por necesidades del servicio debidamente motivadas y con una antelación inferior a 3 meses sobre la fecha prevista para su disfrute, se modificase el período autorizado de vacaciones a cualquier trabajador o trabajadora, tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se le hubiesen ocasionado, previa presentación de la documentación acreditativa al respecto.

Cuando la conveniencia del servicio aconseje el cierre, éste se realizará entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Si tal cierre implicase la obligación de disfrutar las vacaciones en un mes determinado, se dispondrá, siempre que se haya cumplido un año de servicios efectivos, de 3 días laborables más. El personal adscrito a centros docentes disfrutará dichos días en Navidad y Semana Santa. Tal incremento de días no será aplicable al personal que tenga reconocidos derechos "ad personam".

Cuando por la propia actividad del servicio hubiera que establecer un calendario de vacaciones que comprendiese parte del disfrute fuera de los meses comprendidos entre junio y septiembre, se garantiza a cada trabajador y trabajadora que, con carácter rotatorio y con periodicidad de dos años, pueda disfrutar el período vacacional en cualquiera de estos meses. En este caso, el período o períodos para el disfrute de vacaciones será elegido por el trabajador/a supeditado a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

Cuando por necesidades del servicio, debidamente motivadas se deba disfrutar sus vacaciones fuera de los meses comprendidos entre junio y septiembre, se podrá disfrutar hasta 5 días laborables más, criterio que no será de aplicación al personal expresamente contratado para dicho período.

Fijado el período vacacional si la persona no pudiera iniciarlo a consecuencia de una incapacidad temporal o de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, pospondrá su disfrute al momento en que desaparezcan tales causas, pasando a disfrutarlo dentro del año natural según las necesidades del servicio. Podrá considerarse hábil a tal efecto, el primer trimestre del año siguiente únicamente si en el calendario vacacional estuviera fijado el disfrute de las vacaciones para el mes de diciembre.

Se interrumpirá el cómputo de las vacaciones en los supuestos de internamiento en centros hospitalarios en la situación de incapacidad temporal. Asimismo, se considera causa de interrupción la situación de incapacidad temporal y de suspensión del contrato, en los casos previstos en el apartado anterior, siempre que la duración de estos supuestos fuera igual o superior a 4 días, con independencia de los que resten para la conclusión del período vacacional que estuviese disfrutando. En estos supuestos, y con carácter inmediato, deberá ponerse en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento. El período interrumpido se disfrutará una vez reanudada la prestación de servicios y previa autorización del órgano correspondiente, dentro del año natural. Podrá considerarse hábil a tal efecto, el primer trimestre del año siguiente únicamente si en el calendario vacacional estuviera fijado el disfrute de las vacaciones para el mes de diciembre.

Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del período de vacaciones, en aquellos centros donde no estuviera establecido con anterioridad, se establecerá un sistema rotatorio mediante sorteo.

Artículo 29.—*Festivos y días no laborables*

Se estará a lo fijado en el calendario de fiestas nacionales, autonómicas y locales.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos.

El día de Santa Rita (Patrona de los empleados de la Administración Local), 22 de mayo, será día festivo. No obstante, el Ayuntamiento, podrá designar los servicios mínimos necesarios, preferentemente con personal voluntario.

Artículo 30.—*Permisos y licencias*

En relación con los permisos y licencias contenidos en este artículo, tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referida al cónyuge y a la persona conviviente de hecho.

Los permisos y licencias serán los siguientes:

1. Por la muerte, enfermedad grave o internamiento hospitalario del o de la cónyuge, o de la persona conviviente de hecho, de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos o hijas), o de las personas que convivan con el trabajador o trabajadora en régimen de acogimiento familiar para personas mayores:

- 3 días laborables cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta cien kilómetros de distancia del centro de trabajo.
- 5 días laborables cuando la distancia sea superior a cien kilómetros.
- 7 días laborables cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

Una vez agotados tales permisos, en el caso de una enfermedad terminal, se podrán conceder hasta un total de 7 días más.

2. Por la muerte o enfermedad grave o internamiento hospitalario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos o abuelas, nietos o nietas, hermanos o hermanas) tanto de la persona que trabaja como de su cónyuge o conviviente de hecho.

- 2 días laborables cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta 100 kilómetros de distancia del centro de trabajo.
- 4 días laborables cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros.
- 6 días laborables cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

Una vez agotados tales permisos, en el caso de una enfermedad terminal, se podrán conceder hasta un total de 7 días más.

3. En los supuestos de los apartados 1 y 2 tendrá la misma consideración la asistencia a tratamientos de dependencias adictivas, acreditadas por el órgano sanitario público que requieran especial colaboración del entorno familiar.

4. Por la muerte de un familiar a partir de tercer o superior grado de consanguinidad o afinidad que conviva habitualmente con la persona trabajadora:

- 1 día laborable cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta 100 kilómetros de distancia del centro de trabajo.
- 2 días laborables cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros.
- 4 días laborables cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

5. Se concederá un permiso retribuido de un día laborable en casos de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o conviviente, de los hijos y de los padres. A estos efectos se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un período variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

6. Por nacimiento de un hijo o una hija, la adopción o acogimiento de un o una menor:

Según el Plan Concilia, establecer la concesión de 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que estar hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

7. Según lo establecido en el Plan Concilia, en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta 8 semanas de duración, percibiendo durante dicho período las retribuciones básicas.

8. Por traslado de domicilio:

- Sin cambio de localidad, un día laborable.
- Con cambio de localidad, 2 días laborables.

9. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como a pruebas de ingreso y promoción convocadas por las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración.

10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y/o administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno de los trabajadores y las trabajadoras que ostenten la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos y/o hijas o acogidos y/o acogidas, acompañamiento a parientes

con discapacidades hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de trámites puntuales por razón de su estado o edad, o cualquier trámite obligado ante organismos oficiales y acompañamiento a hijos y/o hijas menores a asistencia médica, salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.

11. La trabajadora o el trabajador con un hijo o hija menor de 12 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo para su atención, ampliable en la misma proporción por parto múltiple. Este tiempo podrá dividirse en dos fracciones. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen, sólo una de las dos partes podrá hacer uso de este derecho, salvo que opten por compartir su disfrute, siempre que dicha opción no suponga una prórroga del período previsto ni incremento del tiempo de ausencia, opción que estará condicionada a las necesidades del servicio.

Las horas establecidas como permiso para lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido.

12. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para la asistencia a nuevas técnicas de fecundación, que deban realizarse dentro de la jornada, previo aviso a su inmediato superior jerárquico y al Departamento de Recursos Humanos.

13. Por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho, 15 días naturales que pueden disfrutarse en cualquier momento posterior a su celebración y acumularse al período de vacaciones, siempre dentro del año natural. En el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en día no laborable o festivo comenzará a computarse a partir del primer día laborable.

14. Por razón de separación, divorcio o nulidad matrimonial, un día laborable.

15. Seis días de licencia por asuntos particulares por año completo trabajado o parte proporcional en función de tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día.

Los días de licencia por asuntos propios no podrán acumularse a las vacaciones, salvo en los casos de disfrute obligado del período de vacaciones por cierre del Servicio.

El personal con contrato a tiempo parcial que tenga establecidos períodos de prestación de trabajo inferior al año, disfrutará los días de licencia por asuntos particulares que proporcionalmente le corresponda.

Podrán disfrutarse en cualquier momento a lo largo del año a conveniencia de las propias personas trabajadoras, salvo por necesidades del servicio debidamente motivadas, siempre previa autorización del Departamento de Recursos Humanos e informe favorable de las jefaturas de servicio.

Una vez autorizadas si, por necesidades del servicio debidamente motivadas, se modificase la fecha de su disfrute con menos de una semana de antelación a la prevista, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubiesen ocasionado, previa justificación documental de los mismos.

Si por necesidades del servicio, debidamente motivadas, no se pudiesen disfrutar los días de licencia previstos en este apartado dentro del año natural, se considerará hábil a estos efectos el primer trimestre del año siguiente.

16. Hasta 10 días laborables previo informe de la jefatura del servicio u órgano asimilado. En todo caso, la concesión deberá responder a causas debidamente justificadas por la persona afectada, que no podrá utilizar los 10 días globalmente sino aquellos que sean estrictamente necesarios y supeditados a las necesidades del servicio, debidamente motivadas.

Dentro de estos 10 días el trabajador o trabajadora tendrá derecho a:

- Un máximo de 5 días, para la preparación de exámenes liberatorios o finales de estudios académicos o profesionales, o preparación de pruebas de ingreso o promoción en la Administración del Ayuntamiento, siempre que acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios y/o que participa en las pruebas.
- 3 días por interrupción voluntaria del embarazo.
- 1 día por matrimonio o inscripción en Registro de Parejas de Hecho, de padres, madres, hijos, hermanas y hermanos, coincidente con la fecha de su celebración.

Artículo 31.—*Licencias sin derecho a retribución*

El personal temporal que haya cumplido al menos seis meses de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por los siguientes motivos:

1. En el caso de que el cónyuge o las personas que habitualmente convivan con el trabajador o la trabajadora padezcan enfermedad grave o irreversible, que requiera una atención continuada.
2. Para tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones, en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

Dichas licencias le serán concedidas por las Alcaldía, a propuesta de Recursos Humanos, a la mayor brevedad posible, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas y acreditadas; y, en cualquier caso, atendiendo al tiempo restante de la duración del contrato del trabajador.

La Administración mantendrá en alta especial en el Régimen General de la Seguridad Social al trabajador o trabajadora mientras dure la licencia sin sueldo.

El tiempo de licencia sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de antigüedad.

Artículo 32.—*Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo*

1. Procederá la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo en los siguientes casos y conforme a la regulación que se expresa:

1.1. Maternidad, adopción o acogimiento.

A. En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el/la recién nacido/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen en dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el período fijado para la suspensión.

B. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija, a partir del segundo o de la segunda contadas a la elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores con discapacidades o minusvalías o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

C. Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente a que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial; en este último caso procederá la suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial, en los términos recogidos en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo; conforme al que, entre otros extremos, se contempla que el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a los siguientes criterios:

c.1. Podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

La madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las 6 semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

c.2. El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

c.3. El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez fijado el régimen de disfrute, por acuerdo entre la persona trabajadora y el Departamento de Recursos Humanos, sólo podrá modificarse debido a causas de salud de la persona trabajadora o del o la menor, debiendo determinarse nuevamente, por acuerdo entre las partes, el régimen de disfrute.

c.4. Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

c.5. El tiempo en el que se presten servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante.

No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial.

D. En el caso del personal masculino del Ayuntamiento de Avilés, siempre que solicitaran, al menos, el disfrute de un período de quince días de la baja de maternidad, se les otorgará el derecho a una semana de permiso retribuido que se añadirá al período solicitado a la Seguridad Social por el padre, y que deberá ser disfrutado con el anterior de modo ininterrumpido.

Si el permiso solicitado fuese superior a un mes natural, el Ayuntamiento otorgará dos semanas.

Si la licencia por maternidad/paternidad se compartiese al 50% entre la madre y el padre, el número de semanas que se otorgarían por parte de la Ayuntamiento sería de 3.

En el caso del personal femenino del Ayuntamiento de Avilés, tendrá el derecho a similares períodos de permiso y en las mismas condiciones, siempre que cediera una parte de la licencia por maternidad a favor del padre.

En el caso de que ambas personas progenitoras trabajasen en el Ayuntamiento de Avilés, sólo una de ellas podrá solicitar y disfrutar los permisos aquí recogidos.

Los permisos recogidos en este apartado D) serán aplicables a los supuestos de adopción y acogimiento.

La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el período fijado para la suspensión.

1.2. Riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 26.2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

1.3. Ejercicio de funciones sindicales electivas de ámbito provincial o superior.

1.4. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de la protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

1.5. Efectos de la suspensión.

El período de suspensión en los supuestos relacionados de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo será computado como servicios efectivos prestados en el Ayuntamiento de Avilés a efectos del devengo de antigüedad, comportando la reserva del puesto y centro de trabajo.

1.6. Incorporación al trabajo.

En los supuestos contemplados en los apartados 1.1, 1.2, 1.3 y 1.6 la incorporación tendrá lugar cuando cese la causa que motivó la suspensión.

En los supuestos descritos en el apartado 1.5 deberá solicitarse la incorporación en el plazo de un mes computado a partir de la desaparición de la causa que motivó la suspensión.

CAPITULO VII.—ACCION SOCIAL

Artículo 33.—Fondos de Acción Social

El presente convenio se acoge a lo regulado con carácter general por el acuerdo FEMP-SINDICATOS de 8 de junio de 1995 sobre condiciones de trabajo en el Función Pública Local donde se contemplan los fondos de acción social.

Este acuerdo, fue publicado en el BOE por resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, junto con el protocolo de colaboración del MAP en su desarrollo, textualmente dice: “*Con el fin de mejorar el bienestar de los empleados públicos locales, aquellas corporaciones locales que en la actualidad no destinen fondos a estos efectos, durante la vigencia del presente acuerdo, procurarán destinar una cantidad equivalente al 1% de la masa salarial de todo su personal, incluido el de sus organismos autónomos, para financiar aquellas acciones y programas de carácter social*”.

Integra la masa salarial, los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, complemento de destino, complemento específico y pagas extraordinarias de la masa salarial del personal reconocido en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En línea con ello, el Ayuntamiento de Avilés se compromete a presupuestar dicha cantidad en los presupuestos correspondientes a los ejercicios 2005, 2006 y 2007.

Con el fin de gestionar dicho Fondo, será la Comisión Paritaria de Acción Social, integrada por representantes del Ayuntamiento y de las Secciones Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo, la encargada de establecer los criterios generales y las prioridades.

Artículo 34.—Indemnización por fallecimiento o gran invalidez

El Ayuntamiento de Avilés abonará en caso de fallecimiento del trabajador en activo, sea cual fuere su causa, así como en caso de gran invalidez derivada de accidente de trabajo, las cantidades que a continuación se detallan:

Edad	Importe
Menor de 61 años	15.500 euros
Menor de 62 años	12.500 euros
Menor de 63 años	9.500 euros
Menor de 64 años	6.500 euros
Menor de 65 años	Una mensualidad

El Ayuntamiento de Avilés y la FMC suscribirán anualmente una póliza de seguros que cubra los accidentes durante las 24 horas del día a favor de todos los empleados acogidos al presente Convenio Colectivo, con una prima de 6.000 euros para los años 2005 y 2006, y 12.000 euros a partir de enero de 2007, que serán abonados en caso de muerte, invalidez absoluta o gran invalidez para el servicio. El pago de la prima correrá a cargo del Ayuntamiento. Todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/85, de 8 de noviembre, que dice textualmente: "Las empresas podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo".

La Comisión de Acción Social, podrá decidir, dentro su presupuesto, el abono de los gastos debidamente justificados que se produzcan como consecuencia de pérdidas en acto de servicio, roturas, etc.

CAPITULO VIII.—PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

Artículo 35.—Salud laboral y prevención de riesgos laborales

En materia de salud laboral la actividad desarrollada en el ámbito de la Administración y organismos públicos firmantes se someterá a las prescripciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a sus disposiciones de desarrollo o complementarias.

Considerando que los empleados públicos y las empleadas públicas tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, las partes firmantes de este convenio tienen el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo.

En este sentido, y manteniendo permanentemente abierta en el tiempo la voluntad de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos del párrafo anterior, acuerdan:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud del personal en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas para la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación del personal.
- La determinación de los medios para la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

- La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- La información y asesoramiento a los órganos de participación y representación.

Con el fin de garantizar la homologación en materia de salud laboral entre personal funcionario y laboral, los acuerdos para la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se adoptarán en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud Laboral y en las mesas de negociación establecidas en la Ley 7/1990, de 19 de julio, de Negociación Colectiva y Participación en las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos.

Artículo 36.—Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

El Servicio de Prevención del Ayuntamiento de Avilés estará constituido, antes del 1 de enero de 2007, al menos, por un Técnico Superior en Prevención de Riesgo Laborales, un Técnico Intermedio y un Auxiliar Administrativo; cuyos perfiles profesionales de formación básica y especialidades definirá la Concejalía o Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 37.—Comité de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención de la FMC

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento de Avilés en materia de prevención de riesgos.

2. El Comité de Seguridad y Salud laboral estará integrado por los delegados de prevención designados de entre los ámbitos del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento, e igual número en representación de la Corporación. Podrán asistir con voz y sin voto un representante de cada sección sindical con representación en el Comité o la Junta. Su funcionamiento estará regulado por su propio reglamento aprobado en su seno. En todo caso, se reunirá cada tres meses, o a propuesta mayoritaria de cualquiera de las partes.

3. El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos, promoción y difusión de las condiciones de seguridad y salud laboral, todo ello conforme a las competencias que les atribuyen las leyes.

4. En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que resulten de aplicación.

5. En materia de prevención de riesgos laborales, la FMC estará representada por un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal, con las competencias y atribuciones que la ley les tiene encomendadas.

Artículo 38.—Salud medioambiental laboral

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debe suponer un impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo, en tal sentido se procurará la adopción de medidas tendentes a la consecución de tal fin, fomentando la especialización de las delegadas y los delegados de prevención en materia de salud medioambiental y valorando la aplicación de planes específicos sobre reutilización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficacia energética, ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

Artículo 39.—Actuaciones en materia de prevención

1. El Ayuntamiento de Avilés y la FMC adoptarán las medidas oportunas para la aplicación de una adecuada política de seguridad y salud laboral, y facilitará la participación del personal y a garantizará una formación práctica y adecuada en estas materias de las personas que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para las propias personas trabajadoras, o para sus compañeros o terceros. La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella; pero con la pertinente compensación en tiempo de descanso, que será igual al número de horas de formación realizada fuera de la jornada de trabajo.

La formación se podrá impartir por los distintos servicios de la Administración y organismos públicos firmantes o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre el trabajador o trabajadora. Las personas responsables de cada centro de trabajo informarán a cada trabajador y trabajadora sobre la forma de usar y/o manejar sustancias, productos, nuevas tecnologías, así como de todo aquello que pudiese suponer riesgo para su salud.

2. En la evaluación de riesgos se seguirán los criterios legalmente previstos.

La política de seguridad y salud laboral se articulará mediante los Planes Anuales de Prevención que serán elaborados por el Servicio de Prevención y, previamente a su entrada en vigor, presentados al Comité de Seguridad y Salud antes del 10 de diciembre de cada año.

En todo caso, los Planes Anuales de Prevención, deberán comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad y/o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sean necesarios.

Antes del mes de marzo de 2007 será presentado el/los correspondiente/s Planes de Emergencia al comité de Seguridad y Salud.

Artículo 40.—*Delegados de Prevención*

1. Los Delegados de Prevención son los representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención dispondrán de los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades, además del crédito horario que la ley prevé para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 41.—*Equipos de protección y vestuario*

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad. Los Comités de Seguridad y Salud podrán proponer, en el ejercicio de sus funciones, nuevos elementos y/o la modificación de estos equipos, así como su adecuada renovación.

Se realizará en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral un catálogo de EPI's y de su utilización en cada puesto de trabajo.

Será asimismo el Comité de Seguridad y Salud el responsable de elaborar un catálogo de prendas de trabajo y las pautas de su utilización, así como los tiempos de reposición de las mismas.

Artículo 42.—*Reconocimiento médico*

El personal municipal que presente un mayor riesgo o vulnerabilidad de su salud tendrán mayor control y vigilancia de la misma.

El personal del Ayuntamiento de Avilés y de la FMC tendrán derecho a reconocimientos médicos que se practicarán con cargo al Ayuntamiento:

- a) Se establecerá un calendario general de reconocimientos médicos, en la forma y condiciones que se determinen, una vez al año.
- b) El personal de riesgo por las características de su puesto de trabajo, tendrá derecho a que se realicen pruebas de vigilancia de la salud específicas que resulten necesarias para la prevención, control y seguimiento de riesgos determinados, incluyendo analíticas, vacunaciones y pruebas específicas.
- c) El personal de nuevo ingreso, en cualquier caso y con carácter obligatorio, realizará el reconocimiento médico con carácter previo a su ingreso.

El tiempo imprescindible de asistencia a los reconocimientos médicos incluidos en los apartados anteriores del presente artículo, se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de normativa que resulte de aplicación.

Los empleados municipales que se encuentren en IT, estarán obligados a someterse a los reconocimientos médicos que se establezcan por el Ayuntamiento.

Artículo 43.—*Garantía de cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales*

Las personas responsables de los servicios y/o centros de trabajo que tengan contratado o subcontratado con otras empresas la realización de obras o de servicios, vigilarán el cumplimiento por dichas empresas de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

A tal efecto, se exigirá a las empresas contratadas o concesionarias de servicios, los planes de seguridad y salud de la empresa, la formación básica del personal en materia de seguridad, y la documentación necesaria con el fin de verificar la efectiva relación laboral de la empresa subcontratada con sus trabajadores (seguros sociales, contratos de trabajo, etc.).

Las entidades fabricantes, importadoras y suministradoras deberán proporcionar a los centros de trabajo, y éstos recabar de aquéllas, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud del personal.

Artículo 44.—*Formación en materia de prevención*

Dada la importancia de la formación en materia de prevención a los trabajadores/as, el Plan de Formación Anual del Ayuntamiento estará vinculado a las actividades formativas que se articulen desde la planificación de la acción preventiva que la ley establece como obligatoria.

CAPITULO IX.—ACCION SINDICAL

Artículo 45.—*Comité de Empresa de Personal Laboral*

El Comité de Empresa del Personal Laboral es el órgano de representación de personal laboral del Ayuntamiento de Avilés. Los Delegados de Personal son los representantes de los trabajadores en la FMC. Ejercerán las competencias y atribuciones que legalmente les corresponda, sin perjuicio de las Secciones Sindicales, teniendo los Delegados Sindicales derecho a acudir al centro de trabajo para responder a consultas o tratar otros temas sindicales con los trabajadores/as.

El Comité de Empresa, disfrutarán de los derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Tendrán derecho de información (facilitada trimestralmente, al menos, sobre evolución del Ayuntamiento, evolución del empleo y previsión de nuevos contratos y supuestos de subcontratación, horas extraordinarias realizadas, estadísticas de absentismo, etc.), consulta (emitir informe previo sobre reestructuración de plantillas y ceses, reducción de jornada, planes de formación, valoración de puestos y sistema de primas o incentivos, etc.), vigilancia y control, así como labor de participación. Se les dotará de los medios materiales necesarios para el desarrollo de su actividad, así como de las instalaciones, que en la medida de lo posible el Ayuntamiento pueda poner a su disposición. Se instrumentará, mediante la circular correspondiente, el procedimiento para facilitarles información y se regulará el uso de los medios municipales utilizados.

Las asambleas de trabajadores, podrán ser convocadas:

- Con carácter general, por el Comité de Empresa
- Para los afiliados y afiliadas, por las respectivas Secciones Sindicales.

Para la celebración en los locales municipales, mediará preaviso de 48 horas.

De autorizarse las mismas en horario de trabajo, la autorización para su celebración será siempre a partir de las 14.00 horas.

Artículo 46.—*Secciones Sindicales*

Las Secciones Sindicales disfrutarán de los derechos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 11/85, de 2 de agosto.

Artículo 47.—*Horas de representación sindical*

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa Ayuntamiento de Avilés, dispondrá de 35 horas mensuales, de acuerdo con lo establecido en el E.T. con respecto al número de trabajadores representados y número de miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación, mediando, en todo caso preaviso, se será como mínimo de 24 horas, salvo razones de urgencia. Los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura acumularán sus horas en cómputo anual.

Como resultado de la negociación, el Ayuntamiento establece una bolsa adicional de horas sindicales de 4.545, a repartir según criterio del Comité de Empresa y la Junta de Personal. Las Secciones Sindicales que pueden acumular las horas anuales en uno o varios de sus representantes sindicales, sin rebasar el máximo total, pueden determinar que alguno de sus miembros quede relevado de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Para velar por la correcta utilización del crédito horario, la empresa realizará control del mismo.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley será considerado como tiempo efectivo de trabajo, así como las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, las reuniones de la Comisión de Seguridad y Salud y cualesquiera otras convocadas en materia de Prevención de Riesgos, así como el destinado a las visitas necesarias a los centros de trabajo.

Mensualmente se comunicará a las Secciones Sindicales el n.º de horas disponibles hasta finalizar el año.

Artículo 48.—*Autorregulación del derecho de huelga y servicios*

En aplicación del artículo 10 del RD Ley 17/1977, de 4 de marzo, el Alcalde podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios públicos. No obstante se consideran los servicios mínimos en las siguientes áreas: Policía al completo, Alcaldía, Registro y Depuradora de la Lleda.

CAPITULO X.—FORMACION PROFESIONAL

Artículo 49.—*Introducción*

La mejora de los servicios públicos exige apostar firmemente por la calidad y la generalización del uso de las nuevas tecnologías en las relaciones entre la Administración y los ciudadanos. Toda la política de formación a desarrollar debe ir encaminada a cumplir o alcanzar una relación de factores que permite mejorar la Administración Pública Local.

Destacamos:

1.—Comprometerse desde la Administración sobre la calidad de los servicios públicos.

2.—Simplificar los trámites burocráticos buscando el ahorro en los procesos administrativos.

3.—Potenciar o colaborar en nuestra “ventanilla única” para agilizar trámites administrativos.

4.—Ampliar los horarios de atención al público.

5.—Potenciar el uso de internet, teléfono y fax en las relaciones con los ciudadanos.

6.—Impulsar las nuevas tecnologías.

Artículo 50.—*Formación profesional*

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal al servicio de la Administración, las

partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación al realizado en los últimos años.

Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, la Administración se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

- Consignación de un fondo para la formación, por importe del 1% de la masa salarial para los años 2005, 2006 y 2007.
- La concesión de permisos no retribuidos, con una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, se realizará teniendo en cuenta la duración prevista de la relación laboral de trabajador con el Ayuntamiento.
- Tendrá la consideración de tiempo trabajado y se considerará curso no obligatorio aquel que se realice a solicitud o petición expresa del interesado, derivado de la convocatoria pública correspondiente y relacionado con el puesto de trabajo desarrollado o a desarrollar en una futura promoción. Para los mismos, el trabajador dispondrá de 40 horas anuales.

Artículo 51.—*Plan de Formación Continua*

El Ayuntamiento de Avilés y la FMC, emplean a un número de trabajadores que realizan tareas muy diversas y tienen una cualificación y perfiles profesionales distintos. No obstante, existe una continua modificación a la que se ven sometidos en sus funciones debido tanto a la introducción de nuevas técnicas de gestión, fundamentalmente la generalización en la incorporación de sistemas informáticos en las áreas de gestión administrativa, además de las necesarias cualificaciones básicas para determinados grupos de trabajadores/as.

Asimismo, las modificaciones legales que se producen hacen necesaria una puesta al día con respecto a estas normas.

En este sentido, el Ayuntamiento de Avilés y la FMC determinan la puesta en funcionamiento de un Plan de Formación Continua con una duración de 3 años. El citado Plan se concretará anualmente para los ejercicios 2005, 2006 y 2007.

Artículo 52.—*Destinatarios del Plan y tiempo de formación*

El Plan de Formación afectará tanto al personal dependiente directamente del Ayuntamiento como de los organismos dependientes del mismo. Por esta razón, podrán participar en los cursos que se convoquen los empleados de la FMC.

El tiempo de asistencia a los cursos previstos en el Plan de Formación del Ayuntamiento de Avilés y la FMC, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo, computándose igualmente el tiempo necesario de desplazamiento según el caso.

Artículo 53.—*Objetivos del Plan*

— Objetivos generales:

Que todos los empleados adquieran o mejoren tanto los conocimientos administrativos, técnicos, legales, o las habilidades y destrezas necesarias para el desempeño de sus funciones y que redunden, directa o indirectamente, en una mejor prestación de servicios a los ciudadanos.

— Objetivos específicos:

Los objetivos específicos del Plan de Formación son:

- a) Formar a todos los empleados municipales.
- b) Elevar el nivel de cualificación profesional de todos los trabajadores/as municipales.
- c) Contribuir a incrementar la eficacia y calidad de los servicios al ciudadano.
- d) Atender, en una primera fase y de forma prioritaria, las necesidades básicas de formación del Ayuntamiento:

1. Formación y reciclaje en los oficios básicos.
 2. Formación en técnicas de atención al público.
 3. Formación de los mandos en técnicas de dirección y motivación.
 4. Formación específica en renovación tecnológica y reorganización administrativa.
- e) Adecuar y actualizar los perfiles competenciales de las personas, con los perfiles profesionales requeridos para los puestos que desempeñan.
- f) Diseñar y consolidar modelos estandarizados de selección y evaluación de asistentes al Plan de Formación y los resultados obtenidos.

Artículo 54.—*Programas formativos*

El Plan de Formación se articulará en base a los siguientes grupos de acciones formativas:

- Programa de información y atención al público.
- Programa de formación informática.
- Programa de desarrollo de habilidades de dirección.
- Programa de reciclaje y perfeccionamiento.
- Programa de reclasificación y promoción.
- Programa de cursos singulares, seminarios, congresos y jornadas.
- Bolsa de estudios.
- Cursos específicos de las diferentes áreas municipales.
- Cursos de acogida y nueva incorporación.

Artículo 55.—*Organización de las acciones formativas*

Los cursos se realizarán siempre que sea posible en el municipio, recurriendo a convenios suscritos con el INAP, el Principado, otros Ayuntamientos, la Universidad, el INEM, el MEC, Organizaciones Sindicales, Fundación Metal, y cualesquiera otras instituciones debidamente acreditadas y cualificadas.

Artículo 56.—*Condiciones de acceso a las acciones formativas*

Con carácter general se considerarán obligatorios aquellos cursos cuyo contenido sea necesario para el desarrollo del puesto de trabajo y se impartirán, de forma preferente, durante la jornada laboral. Caso de tener que realizarse en todo o en parte fuera de la jornada habitual de trabajo, se establecerán los descansos compensatorios oportunos.

Con carácter previo a la realización de cualquier acción formativa, se informará a la Comisión Paritaria en cuanto al programa, coste, horarios, desplazamientos, etc.

Mensualmente se informará a la Comisión Paritaria acerca de las acciones formativas realizadas, personal asistente a los cursos, costes, etc.

Para el acceso a los mismos se utilizará el criterio de preferencia para aquellas personas que vayan a aplicar de forma directa e inmediata los conocimientos que sean materia del curso.

Los cursos, que se dirigen de forma genérica a todo el personal y sean voluntarios, se realizarán preferentemente fuera del horario de trabajo.

Las listas de participantes serán elaboradas de entre los candidatos a partir del informe de necesidades presentadas por los Jefes de Servicio, procediéndose a informar al Comité de Empresa.

Los cursos de formación que tengan relación con el puesto de trabajo a desempeñar, podrán puntuar como méritos para la promoción interna en la forma que se determine en las bases de las convocatorias de concurso-oposición.

La realización de un curso da derecho a la obtención de un certificado o diploma expedido por la institución que imparta el curso y que podrá ser:

- Certificado de asistencia. Para obtener el mismo se debe asistir a un mínimo del 90% de las horas lectivas.
- Diploma de aprovechamiento. Para obtener el mismo se debe haber asistido como mínimo a un 90% de las horas lectivas, y superar las pruebas de evaluación que se determinen por la institución que imparta el curso.

El currículum académico y las acciones formativas se recogerán en el expediente personal de cada empleado municipal, permitiendo así un conocimiento actualizado de los niveles de formación de las personas.

Artículo 57.—*Bolsa de estudios*

Se creará una Bolsa de estudios para la ayuda de matrículas y textos de aquellas personas que se inscriban en los cursos de formación reglada, con arreglo a las bases que se determinen en la Comisión Mixta de Formación.

Los criterios generales para la concesión de becas serán:

- a) No concesión de becas en horas que coincidan con horario de trabajo.
- b) No se concederá beca a los empleados que, habiendo disfrutado de ésta en años anteriores, no hayan justificado su correcto aprovechamiento. El aprovechamiento se justificará mediante la presentación de certificado, documento acreditativo o impreso compulsado o, en su defecto, al menos, título obtenido. En el caso de estudios universitarios o similares, deberán justificar, al menos, el aprobado del 50% de las asignaturas.
- c) El pago de becas se realizará de la siguiente forma:

1. Cuando los pagos sean con recibos fraccionados, se abonará el porcentaje determinado en cada caso a la presentación del recibo.
2. Cuando los pagos sean por una sola vez, se abonará la cantidad concedida por los siguientes conceptos:
 - El 10% como cantidad no recuperable.
 - El 90% como anticipo que podrá ser recuperado mediante descuento en salarios en los casos en que no se finalice el curso o se cause baja en el Ayuntamiento de forma voluntaria o por separación definitiva del servicio.

Artículo 58.—*Financiación*

El Plan de Formación será financiado a cargo de la consignación presupuestaria correspondiente que se fije en cada ejercicio.

Como mecanismos complementarios de financiación, el Ayuntamiento solicitará cuantos fondos o subvenciones puedan recabarse de otros organismos o entidades públicas, y especialmente a través de los fondos de formación continua provenientes de la cotización para Formación Profesional.

En el supuesto de que debido a la aportación de fondos de otros organismos públicos o de los fondos de formación continua se produjera un ahorro o superavit en el Plan de Formación de cada ejercicio, la Comisión Paritaria de Formación podrá destinar respectivamente este superavit o exceso de financiación a otros fondos o planes de mejora social de los trabajadores del Ayuntamiento y de FMC.

Artículo 59.—*Comisión Paritaria de Formación*

La Comisión Paritaria de Formación, integrada por los representantes de la Administración y de los Sindicatos firmantes del este Convenio Colectivo de las Condiciones de Trabajo, en la proporción éstos de uno por cada Sindicato, tendrá los siguientes cometidos:

- 1.—Determinar los criterios a que deben ajustarse los planes y proyectos de formación para que puedan financiarse con cargo a fondos de formación continua.

- 2.—Establecer el orden de prioridad de planes y proyectos de formación continua.
- 3.—Supervisar la adecuada ejecución de las acciones.
- 4.—Con independencia de sus cometidos en materia de formación continua, esta Comisión aprobará anualmente el Plan de Formación Continua para el año correspondiente.
- 5.—Elaborará las listas de cada uno de los cursos del Plan de Formación Continua.

CAPITULO XI.—REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 60.—*Régimen disciplinario*

Los trabajadores del Ayuntamiento de Avilés y la FMC, son responsables de la gestión de los servicios públicos a su cargo. Cada uno debe asumir las responsabilidades en función del puesto de trabajo que desempeñe, debiendo mantener reserva de los asuntos que se conozcan por razón del cargo.

El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Avilés y la FMC, constituirá una falta y dará lugar a la correspondiente sanción disciplinaria, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que pudiera incurrirse. Las faltas cometidas por los trabajadores serán consideradas leves, graves o muy graves.

Los trabajadores estarán sujetos al régimen disciplinario de acuerdo con el artículo 147 del RD 781/1986, de 18 de abril. Se les aplicarán las medidas de la función pública de la Administración del Principado de Asturias y supletoriamente la legislación de la función pública de la Administración Civil del Estado.

El empleado municipal tendrá derecho al respeto en su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Estos hechos tendrán la consideración de faltas graves o muy graves en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

Las faltas leves, graves y muy graves a aplicar, serán las recogidas en la Ley 30/84, de 2 de agosto, y en la legislación sobre Función Pública de la Administración del Principado de Asturias y supletoriamente en la legislación sobre Función Pública de la Administración Civil del Estado.

Entre las faltas que se puedan cometer nos detenemos en las 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.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Las sanciones que pueden imponerse en función de la calificación de las faltas son:

- 1.—Faltas leves. Amonestación y apercibimiento verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- 2.—Faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.
- 3.—Faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses, o despido disciplinario.

Por las faltas cometidas en el desempeño de su función, solo será de aplicación para las faltas leves, el apercibimiento y la deducción proporcional de las retribuciones.

No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino es en virtud de un expediente instruido al efecto con audiencia del interesado. La tramitación del expediente se regirá por las disposiciones regla-

mentarias correspondientes. Las faltas leves podrán ser corregidas sin necesidad de instruir expediente, dando audiencia, en todo caso, al interesado.

CAPITULO XII.—DESPIDO IMPROCEDENTE

Artículo 61.—*Ejercicio de opción en caso de declaración de despido improcedente*

En el supuesto de declaración judicial, resolución administrativa, pacto extrajudicial o acuerdo convencional de despido improcedente, la opción a que hace referencia el artículo 56.1 del RDL 1/95, de 24 de marzo, lo será del empleador que optará, en todos los casos, por la de indemnizar.

Disposición adicional primera

El Comité de Seguridad y Salud elaborará y aprobará el catálogo de prendas de trabajo, que será incluido como anexo en el presente convenio.

Disposición adicional segunda

La Comisión de Formación Continua, elaborará antes del 15 de febrero de cada año, el Plan de Formación Continua de los empleados municipales.

Disposición adicional tercera

Para las posibles interpretaciones y en todo lo no recogido o que contradiga este Convenio Colectivo, se estará a la normativa legal aplicable.

Disposición adicional cuarta

Toda modificación de la legislación del Estado relativa a medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y del Plan Concilia, será de aplicación automática al presente convenio.

Disposición adicional quinta

Regularización de atrasos de antigüedad. La organización se compromete a arbitrar los medios necesarios para regularizar los atrasos del personal en un plazo máximo de 3 meses.

— • —

RESOLUCION de 11 de octubre de 2006, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Tineo en el Libro de Registro de Pactos Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Empleo.

Visto el texto del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo para el Personal Funcionario del Ayuntamiento de Tineo (código 3304091, P-3/06), suscrito con fecha 21-6-06 entre la representación legal del Ayuntamiento y las Centrales Sindicales UGT y CCOO, recibido en esta Dirección General de Trabajo y Empleo el 29-6-06, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 9/87, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

Acuerda

Ordenar su depósito y registro en el Libro que al efecto existe en este organismo, así como su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, 11 de octubre de 2006.—El Director General de Trabajo y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 15-2-05, BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 25-2-05).—17.055.

Anexo I

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL ACUERDO REGULADOR DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE TINEO

En Tineo, siendo las doce horas del día veintiuno de junio de dos mil seis, se reúne en las dependencias de la Casa Consistorial de Tineo la Comisión Negociadora del personal funcionario del Ayuntamiento de Tineo integrada por las siguientes personas:

Por el Ayuntamiento de Tineo:

- Don José Manuel Ardura Alba, Concejal Delegado de Personal, sustituido en el presente acto por D. Marcelino Marcos Líndez, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Tineo.
- Don Alvaro García Rodríguez, Concejal de Festejos y Participación Ciudadana.

Por la representación sindical en el ámbito del Ayuntamiento de Tineo:

- Don Manuel Santiago Rodríguez Pérez (UGT).
- Don José Pérez Zardaín (UGT).
- Don Aurora Pertierra Rodríguez (CCOO).
- Don Javier Fernández Álvarez (CCOO).

Comparecen también en representación de la FSP-UGT don Alberto del Valle García y en representación de la FSAP-CCOO don Manuel Nieto Alvarez.

Ambas partes acuerdan:

Primero.—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la firma de la presente acta de otorgamiento del Acuerdo Regulador de condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Tineo.

Segundo.—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, suscriben el presente acuerdo regulador de condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Tineo con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

Y en prueba de conformidad lo firman en Tineo en el lugar y fecha expresados.

CAPITULO I.—AMBITO DE APLICACION

Art. 1.—AMBITO FUNCIONAL.

La regulación de las condiciones de trabajo y de la negociación colectiva contenida en el presente Acuerdo será de aplicación al personal funcionario que presta servicios en el Ilmo. Ayuntamiento de Tineo.

Art. 2.—AMBITO PERSONAL.

El personal funcionario, a efectos del presente Convenio, comprenderá, tanto a los funcionarios de carrera como a los funcionarios interinos.

Art. 3.—AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma o en todo caso a 1 de enero de 2006. Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

Será presentado ante la autoridad laboral competente a efectos del pertinente registro y depósito, así como su inserción en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes tres meses antes de la conclusión de su vigencia, debiendo procederse a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha en que cualquiera de las partes así lo inste.

Finalizada su vigencia, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

Art. 4.—ABSORCION, COMPENSACION Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación, sin perjuicio en todo momento de la aplicación de cualquier disposición legal que en conjunto pudiera tener efectos más favorables.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las disposiciones legales que supongan mejoras para la integración de la vida laboral y familiar se entenderán incorporadas automáticamente al presente Convenio.

Art. 5.—IRRENUNCIABILIDAD.

Se tendrá por nula y no hecha la renuncia por parte de los trabajadores de cualesquiera de los beneficios establecidos en el presente Acuerdo, asimismo, se tacharán de nulidad reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los empleados públicos sobre sus retribuciones o condiciones de trabajo no contempladas en el presente acuerdo, someterá éstas a la aprobación de al menos el 60% de la Comisión Negociadora.

Se establece la salvedad de los contratos del Ayuntamiento con otras Administraciones que ya determinen las retribuciones del personal a contratar.

CAPITULO II.—COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACION Y PRINCIPIOS GENERALES

Art. 5.—COMISION PARITARIA.

Para examinar y resolver cuantas cuestiones que se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que deberá quedar constituida formalmente a los 15 días siguientes a la firma de este Convenio. La Comisión estará compuesta por dos miembros de cada parte, Administración y Sindicatos firmantes del Convenio.

El Ayuntamiento de Tineo y los Sindicatos firmantes de este Convenio podrán nombrar suplentes que sustituyan a las personas titulares, así como asesores y/o asesoras, para tratar asuntos puntuales, que participarán con voz pero sin voto.

Funciones:

- a) Interpretación del Convenio en su aplicación práctica.
- b) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.
- c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
- e) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes firmantes del presente Convenio, así como el cumplimiento del mismo.
- f) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.
- g) En aplicación al Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, y del régimen jurídico resultante de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la Comisión Paritaria será el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio en materia de conflicto colectivo y huelga.
- h) Seguimiento de los puestos de trabajo incluidos en el anexo del presente Convenio, e informe de las modificaciones del catálogo que afectan a los puestos de trabajo sujetos al ámbito del mismo.
- i) Informar del modelo de solicitud y la propuesta de resolución del concurso de traslados, así como las reclamaciones que se produzcan al mismo.

- j) Seguimiento de la distribución de los recursos que el Ayuntamiento consigne cada año en su presupuesto para ayudas sociales del personal acogido al ámbito de este Convenio.
- k) Seguimiento trimestral del número y cuantía global de los préstamos concedidos al personal sujeto al ámbito del Convenio.
- l) Informar de las bases para la concesión de ayudas sociales.
- m) Informar los cambios en la organización del trabajo y de la implantación de nuevos métodos y desarrollo de nuevas tecnologías.
- n) Informar de las bases reguladoras de las convocatorias de puestos por el sistema de libre designación.

El Ayuntamiento aportará con antelación suficiente la documentación necesaria a las partes sobre el orden del día de cada reunión. No obstante, los miembros de la Comisión podrán recabar a través del mismo, cuanta información sea necesaria para el estudio de los asuntos susceptibles de ser abordados por la misma.

Las reuniones de la Comisión serán ordinariamente semestrales, sin perjuicio de que, a petición de cualquier miembro de la misma, se convoque una reunión extraordinaria en el plazo de 72 horas siguientes a la fecha de la solicitud.

Los acuerdos, que se adoptarán por unanimidad, se reflejarán en acta que deberá ser firmada por todas las personas presentes, teniendo carácter vinculante para ambas representaciones, y para el ámbito general del Convenio, formando parte del mismo.

Art. 6.—ORGANIZACION DEL TRABAJO. PRINCIPIOS GENERALES.

1. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento de Tineo, que la ejercerá a través de sus órganos competentes, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y artículos 6 y ss. de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar en los distintos centros un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Administración y el propio personal; a tal efecto la Administración contará con la participación, orientación, propuesta y asesoramiento de los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras.

Fieles a lo apuntado, y teniendo en cuenta el principio general ya indicado de que la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración, sujeta a la normativa vigente, los principios inspiradores de dicha organización vendrán determinados por las siguientes notas:

- Adecuación de las plantillas que permita un mayor y mejor nivel en la prestación de los servicios.
- Valoración y racionalización de los puestos de trabajo.
- Programación, seguimiento y evaluación de los cometidos asignados a cada puesto.
- Profesionalización y promoción de los trabajadores y de las trabajadoras.
- Fomento de la participación de los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios a la ciudadanía, sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Mejora de las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones donde éste se desarrolle en circunstancias molestas, tóxicas o peligrosas, con el objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para el personal, cumpliendo con la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

2. Reconociendo la capacidad autoorganizativa de la Administración, las partes acuerdan que la Administración informará a las Organizaciones Sindicales de los anteproyectos de reorganización que impliquen transformaciones del régimen jurídico, que conlleven modificación de las condiciones de trabajo, o reasignación de efectivos de personal, e informará

con antelación a dichos Sindicatos de las actuaciones, medidas y repercusiones derivadas de tales procesos en lo que afecte a las condiciones de trabajo del personal afectado.

Art. 7.—CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO.

1. El catálogo de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza, de acuerdo con las necesidades del servicio, la ordenación del personal del Ayuntamiento de Tineo incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio. Contendrá la totalidad de los puestos de tal naturaleza dotados presupuestariamente, así como los requisitos y categorías para el desempeño de cada puesto.

El Ayuntamiento de Tineo, conforme a la normativa aplicable elaborará y aprobará las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral de cada uno de los centros y dependencias incluidos en el ámbito del presente convenio, cuya copia será facilitada a las organizaciones sindicales anualmente, y trimestralmente las actualizaciones que, en su caso, se pudieran producir. En dichos catálogos se incluirá:

- a) Centro de trabajo de adscripción.
- b) La denominación del puesto de trabajo.
- c) Las características esenciales del mismo que deberán incluir, al menos, la categoría profesional y el nivel de destino, así como su naturaleza de a tiempo completo, parcial o jornada partida.
- d) Los requisitos para su desempeño.
- e) Los complementos salariales inherentes a dicho puesto.
- f) La forma de provisión del puesto.

2. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan respecto a las modificaciones del catálogo de puestos de trabajo que se produzcan durante el período de vigencia de aquél.

2.1. Someter a informe de la Comisión Mixta Paritaria las modificaciones del catálogo generadas como consecuencia de:

- A) Cambios en la organización de los que se deriven creación, supresión o transformación de puestos singularizados.
- B) Circunstancias de obligado cumplimiento.
- C) Racionalización y adecuación de plantillas que incidan sobre puestos vacantes, comprometiéndose las partes a que dicho proceso no implique una reducción del empleo público, de modo que en el supuesto de transformaciones, el número de puestos amortizados será igual al de puestos de nueva creación, independientemente de la naturaleza jurídica de los mismos.

Art. 8.—ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El Ayuntamiento de Tineo se compromete a garantizar tanto la estabilidad en el empleo como el mantenimiento mínimo de su número actual, así como el del personal fijo que fueran transferido o incorporado durante la vigencia del presente Convenio, con las matizaciones necesarias derivadas de condicionantes legales como las modificaciones de la vinculación jurídica de los trabajadores y las trabajadoras. Asimismo se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de transformar el empleo temporal en fijo, a través de los procedimientos de consolidación de empleo acordados entre la administración y sindicatos publicados a través de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre.

Mensualmente se facilitará a los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras el listado de altas y bajas habidas durante tal período, concretándose el centro de trabajo donde se hayan producido, así como las transformaciones aprobadas.

CAPITULO III.—JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Art. 9.—JORNADA.

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales, en jornada continuada, con una pausa de 30 minutos que tendrá carácter de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios, y habrá de disfrutarse preferentemente entre las 10.00 y las 12 horas, en el horario general.

Art. 10.—HORARIO DE TRABAJO.

El régimen de horarios se ajustará a los siguientes criterios:

Se establece un horario con carácter general de 8 a 15 horas y de lunes a viernes.

Los horarios de la limpieza viaria serán de lunes a sábado adecuando las 35 horas, y pudiendo reducir la jornada si se realiza el trabajo en menos tiempo.

Los sábados y festivos se establecerán turnos rotatorios. El personal que deba prestar sus servicios en fines de semana o festivos, deberá descansar como mínimo 24 fines de semana al año, dos fines de semana al mes y 7 festivos al año.

Los horarios especiales se determinarán en la Comisión Mixta Paritaria. De no llegar a acuerdo se procederá conforme a la normativa legalmente establecida.

Descansos y fiestas:

El personal en situación administrativa de servicio activo pleno tendrá derecho a un período mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos. En aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo deberán regularse mediante acuerdo de la CMP. El servicio de limpieza, dispondrá de un cuadrante con los turnos correspondientes a cada trabajador con una antelación de un mes.

Se considerará domingo o festivo al tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del domingo o festivo.

Art. 12.—HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos en la creación de empleo que pueden derivarse de una política conducente a la supresión de horas extraordinarias. Por ello se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1. Necesidad de prevenir o reparar siniestros para la vida y/o seguridad de las personas, siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

2. Necesidad de atender imprevistos, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no pueda ser atendida recurriendo a los tipos de contratación previstos legalmente. Las horas extraordinarias, que no sean de fuerza mayor, no podrán superar el límite de 80 horas anuales.

Se dará cuenta trimestralmente del número de horas extraordinarias realizadas a las Secciones Sindicales legalmente constituidas y a los representantes de los trabajadores.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida por el contrato de cada persona.

Las horas extraordinarias serán abonadas o compensadas, a opción del trabajador o de la trabajadora, con tiempos de descanso retribuido a razón de 2 horas por hora extraordinaria realizada, pudiendo sumarse este tiempo de descanso hasta acumular jornadas completas. Esta opción quedará condicionada a las necesidades del servicio debidamente acreditadas.

Para la adjudicación de las horas extraordinarias se seguirá un procedimiento rotatorio entre los trabajadores que deseen hacerlas.

Se establece como excepción la plantilla de la Policía Local por la propia característica de ésta.

En caso de su abono, el valor de la hora extraordinaria normal será el que figura en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Art. 13.—DISPONIBILIDAD.

Cuando la Administración, por razón de necesidades del servicio debidamente acreditadas, declare por escrito y a través del órgano competente a un trabajador o trabajadora en situación de disponible fuera de su jornada normal en día de descanso o festivo, considerándose a estos efectos el sábado, cuando la jornada ordinaria sea de lunes a viernes, se percibirá una indemnización de 60 euros diarios, en el supuesto de que no devengue durante la situación de disponibilidad horas extraordinarias, o de que realizase un número de horas en precio total inferior a los citados 60 euros.

En el supuesto de que realizase un número de horas cuyo valor fuera superior a 60 euros, percibirá el precio de las horas extraordinarias trabajadas en las citadas jornadas y una indemnización de 20 euros. A tales efectos, se entenderá que existe situación de disponibilidad cuando el trabajador o trabajadora deba estar localizable fuera de su jornada habitual.

En ningún caso la disponibilidad se utilizará para atender las necesidades establecidas en el artículo 12 del presente Convenio.

Art. 14.—TRABAJO NOCTURNO.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, tendrán la consideración de jornada nocturna. Si la tercera parte o más de la jornada se realiza en horario nocturno, se entenderá a todos los efectos como realizada toda ella en período nocturno. En el supuesto de que se realizase en período nocturno menos de un tercio de la jornada, se abonará por este concepto media jornada. La retribución del trabajo realizado en el período nocturno se incrementará mediante un complemento de especiales condiciones de trabajo con devengo variable.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias a las personas cuyo trabajo se califique de “nocturno” conforme al artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de realización de horas extraordinarias en período nocturno, el abono o la compensación se realizará añadiendo al valor de la hora extraordinaria normal un 25%.

El personal que desempeñe puestos de trabajo en que la totalidad de sus jornadas en cómputo anual sean realizadas en horario calificado de nocturno percibirá la cuantía que en cómputo de nocturnidad fija se establecen en las tablas salariales anexas a este Convenio.

En aquellos centros en que sea de aplicación un régimen de jornada distinta a la regulada con carácter general no será computado como día de descanso el correspondiente a la salida del turno de noche, todo ello sin que suponga minoración del cómputo total de horas de trabajo, ni incremento de los descansos que correspondan a cada persona empleada, conforme al promedio semanal, de los ciclos que en cada caso se establezcan.

Los cambios de turno forzoso a noche se compensarán con una indemnización de 20 euros por turno modificado. Esta situación no podrá permanecer más de tres días consecutivos y no podrá repetirse en tres meses.

CAPITULO IV.—VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**Art. 15.—VACACIONES.**

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 31 días naturales o 22 laborales por año completo trabajado. No obstante, y a petición del interesado, podrán disfrutarse por períodos no inferiores a 5 días laborables consecutivos, sin la duración acumulada de los mismos pueda exceder de 22.

Tendrán la consideración de día laborable aquel que figure como tal en las carteleras anuales de los trabajadores y las trabajadoras.

Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho al disfrute de un número de días, redondeando al alza la fracción inferior a un día, correspondientes al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural, sin perjuicio de la liquidación que proceda en el supuesto de cese con anterioridad a la fecha prevista.

Las vacaciones anuales no podrán sustituirse por compensación económica, no obstante quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente les correspondan.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en cualquier Administración Pública reflejados en el cuadro posterior, se disfrutaran los siguientes días de vacaciones anuales adicionales:

- Quince años de servicio: un día hábil.
- Veinte años de servicio: dos días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: tres días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: cuatro días hábiles.

A estos efectos el sábado será considerado como día no hábil.

2. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

El disfrute del periodo vacacional solicitado por el personal, estará supeditado a las necesidades del servicio. En caso de denegación por ese motivo, las necesidades deberán acreditarse y notificarse tanto a la persona afectada como a sus representantes legales.

3. El calendario vacacional estará supeditado en todo caso, a las necesidades del servicio. A fin de proceder a la confección y publicación del mismo, el personal concretará para los meses comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre su petición, que estará confeccionado a 1 de abril. Para el resto de fechas del año, las trabajadoras/es presentarán su petición de disfrute vacacional con dos meses de antelación a su disfrute.

Aprobado el calendario vacacional, si por necesidades del servicio debidamente motivadas y con una antelación inferior a dos meses sobre la fecha prevista para su disfrute, se modificase el periodo autorizado de vacaciones a cualquier trabajador o trabajadora, tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se le hubiese ocasionado, previa presentación de la documentación acreditativa al respecto.

Cuando por necesidades del servicio, debidamente motivadas se deba disfrutar sus vacaciones fuera del periodo solicitado se podrá disfrutar hasta tres días más si el periodo vacacional fuera un mes, dos días si fueran quince y un día más si fuera una semana.

Fijado el periodo vacacional si el trabajador/a no pudiera iniciarlo a consecuencia de una incapacidad temporal o de suspensión de contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, pospondrá su disfrute al momento en que desaparezcan tales causas, pasando a disfrutarlo dentro del año natural según necesidades del servicio. Podrá considerarse hábil a tal efecto, el primer trimestre del año siguiente.

Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del periodo vacaciones, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio.

Art. 16.—PERMISOS Y LICENCIAS CON DERECHO A RETRIBUCION.

1. Por nacimiento, adopción de un hijo o práctica de interrupción voluntaria de embarazo del cónyuge se tendrá derecho:

- Tres días laborables dentro de los 15 días posteriores al hecho.

Si el nacimiento, adopción de un hijo o práctica de interrupción voluntaria del embarazo del cónyuge diere lugar complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo el plazo se ampliará un mínimo de:

- Tres días laborables cuando el suceso se produzca dentro del Area Sanitaria II.
- Cuatro días cuando se produzca fuera del Area Sanitaria II.

2. La trabajadora que se someta a una interrupción voluntaria de embarazo tendrá derecho a cinco días laborables de permiso.

3. Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, veinte días naturales a disfrutar inmediatamente antes y/o después del acontecimiento.

4. Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, un día hábil ampliable a tres si es en distinta provincia.

5. Por la muerte o enfermedad grave del o de la cónyuge o persona conviviente de hecho o un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos/as), teniendo igual consideración las personas que convivan con el trabajador/a en régimen de acogimiento familiar para personas mayores:

Cinco días laborables, o siete si el hecho se produce fuera de la península o del territorio nacional.

6. Por la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos/as, nietos/as, hermanos/as) tanto de la persona que trabaja como de su cónyuge o conviviente de

hecho, teniendo tal consideración la asistencia a tratamientos de dependencias adictivas, acreditadas por el órgano sanitario público, que requieran especial colaboración del entorno familiar.

Dos días laborales, o cuatro si el hecho se produce fuera de la península o del territorio nacional.

Una vez agotados tales permisos, en el caso de una enfermedad grave o terminal, se podrán conceder hasta siete días más.

Todos estos periodos de licencia se ampliarán en dos días laborales si los hechos que los motivan se producen fuera del municipio de residencia habitual del trabajador o trabajadora.

7. En caso de divorcio o separación probada, un día hábil.

8. Por traslado de domicilio dos días laborables.

9. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como pruebas de ingreso y promoción convocadas por las Administraciones Públicas, el día de su celebración.

10. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órgano judiciales y/o administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o tramites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno de los trabajadores/as que ostenten la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos/as o acogidos/as, acompañamiento a parientes con discapacidades hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de tramites puntuales por razón de su estado o edad o cualquier tramite obligado ante organismos oficiales y acompañamiento a hijos/as menores a asistencia médica, salvo todo ello que estos tramites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.

11. La trabajadora/or con un hijo/a menor de veinte meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo para su atención, ampliable en la misma proporción por parto múltiple. Este tiempo podrá dividirse en dos o sustituirse por su reducción al comienzo o al final de la jornada laboral.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

12. En caso de fallecimiento de la pareja, el trabajador/a con hijos menores de seis años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retributiva y que estén a su cargo, tendrán derecho a 15 días laborales.

13. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para la asistencia a nuevas técnicas de fecundación, que deban realizarse dentro de la jornada, previo aviso al jefe de personal.

14. Seis días de licencia por asuntos particulares por año completo trabajado o parte proporcional en función del tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza, las fracciones superiores, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día. Estos días no serán acumulables a las vacaciones.

El personal con contrato a tiempo parcial que tengan establecidos periodos de prestación de trabajo inferior al año, disfrutara los días de licencia por asuntos particulares que proporcionalmente le corresponda.

Una vez autorizados si, por necesidades del servicio debidamente motivadas, se modificase la fecha de su disfrute con menos de una semana de antelación a la prevista, el trabajador/a tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubiesen ocasionado, previa justificación documental de los mismos.

Si por necesidades del servicio, debidamente motivadas no se pudiesen disfrutar los días de licencias previstos en este apartado dentro del año natural, podrán disfrutarse dentro del primer trimestre del año siguiente.

15. Hasta diez días laborales previo informe del jefe de personal. En todo caso, la concesión deberá responder a causas debidamente justificadas por la persona afectada, que no podrá utilizar los diez días globalmente sino aquellos que sean estrictamente necesarios y supeditados a las necesidades del servicio, debidamente motivadas.

Dentro de estos diez días, podrán autorizarse hasta cinco días consecutivos para la preparación de exámenes liberatorios o finales de estudios académicos o profesionales, o preparación de pruebas de ingreso o promoción en el Ayuntamiento, siempre que se acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios y/o que participa en las pruebas.

16. Los días 24 y 31 de diciembre y Santa Rita tendrán consideración de festivos, manteniéndose en todo caso los servicios mínimos garantizados. Si dichos días coincidiesen en sábado o domingo se tendrá derecho a una compensación por cada uno de ellos de un día de asuntos propios.

Art. 17.—LICENCIAS SIN DERECHO A RETRIBUCION.

El personal fijo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a diez meses. Dichas licencias le serán concedidas por el órgano competente dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de doce meses cada tres años.

El Ayuntamiento mantendrá en alta especial en el Régimen de la Seguridad Social al trabajador/a mientras dure la licencia sin sueldo.

El tiempo de licencia sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de antigüedad.

En el caso de que el o la cónyuge o personas que habitualmente convivan con el trabajador/a padezcan enfermedad grave o irreversible, que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el periodo de prórroga causa de alta especial en el régimen previsor y si la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Asimismo se podrán conceder licencias sin sueldo, en las mismas condiciones, y con una duración máxima de un año:

- a) Para cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo.
- b) Para tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones; en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

Art. 18.—MATERNIDAD, ADOPCION O ACOGIMIENTO.

Serán de aplicación todas las medidas previstas por la Orden 3902/2005, de 15 de diciembre, del Ministerio de Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos (BOE 16 de diciembre de 2005).

1.1 Maternidad, adopción o acogimiento.

- A) En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida

del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el o la recién nacido o nacida deba permanecer hospitalizado u hospitalizada a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen en dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el período fijado para la suspensión.

- B) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija, a partir del segundo o de la segunda contadas a la elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidades o minusvalías o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y/o madre al país de origen de la persona adoptada, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- C) Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente a que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial; en este último caso procederá la suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial, en los términos recogidos en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo; conforme al que, entre otros extremos, se contempla que el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a los siguientes criterios:
 - c.1. Podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

La madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.
 - c.2. El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
 - c.3. El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez fijado el régimen de disfrute, por acuerdo entre la persona trabajadora y el Ayuntamiento, sólo podrá modificarse

debido a causas de salud de la persona trabajadora o del o la menor, debiendo determinarse nuevamente, por acuerdo entre las partes, el régimen de disfrute.

- c.4. Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- c.5. El tiempo en el que se presten servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante.

No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial.

1.2. Riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 26.2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

CAPITULO V.—SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Art. 19.—SUSPENSION DEL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.

1. Procederá la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo en los siguientes casos y conforme a la regulación que se expresa:

1.1. Durante la incapacidad temporal de los trabajadores y las trabajadoras.

Producida la extinción de la situación de incapacidad temporal con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

La incorporación al trabajo tendrá lugar cuando cese la causa que motivó dicha situación.

1.2. Privación de libertad del trabajador o de la trabajadora, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria o condena a pena de privación de libertad, cuando ésta no exceda de seis meses y hubiera recaído en razón de delito o falta no relacionado con el desempeño de sus funciones.

Quien haya perdido su puesto de trabajo como consecuencia de sentencia firme condenatoria o condena a pena de privación de libertad superior a 6 meses o por haber recaído en razón de delito o falta relacionado con el desempeño de sus funciones deberá solicitar el reingreso ante el Ayuntamiento, con un mes de antelación a la finalización del periodo de duración de la suspensión. La persona reingresada será adscrita provisionalmente a un puesto de trabajo vacante en los mismos términos de lo dispuesto en el artículo 18.2 para el personal en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo. De no solicitarse el reingreso en el tiempo señalado se le declarará de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

1.3. Ejercicio de funciones sindicales electivas, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985.

1.4. Efectos de la suspensión.

El período de suspensión en los supuestos relacionados de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo será computado como

servicios efectivos prestados en el Ayuntamiento a efectos del devengo de antigüedad, comportando la reserva del puesto y centro de trabajo.

1.5. Incorporación al trabajo.

En los supuestos contemplados en los apartados 1.1, la incorporación tendrá lugar cuando cese la causa que motivó la suspensión.

En los supuestos descritos en el párrafo primero del apartado 1.2 y apartado 1.3 deberá solicitarse la incorporación en el plazo de un mes computado a partir de la desaparición de la causa que motivó la suspensión, dando lugar en el caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2. Otros supuestos en que el personal fijo puede ser declarado en situación de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo:

- a) Cuando se autorice a la persona para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- b) Cuando la persona adquiera la condición de funcionaria o funcionario al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.
- c) Cuando la persona sea nombrada miembro del Gobierno de la Nación, Consejo de Gobierno del Principado de Asturias, así como altos cargos de los mismos.
- d) Cuando sea elegida por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
- e) Cuando sea adscrita a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o del Tribunal de Cuentas o de la Junta General del Principado de Asturias u órganos de la misma naturaleza.
- f) Cuando accedan a la condición de Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales.
- g) Cuando accedan a la condición de Diputados o Diputadas de la Junta General del Principado de Asturias o de miembro de las Asambleas Legislativas de otras Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.
- h) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.
- i) Cuando presten servicio en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros o Ministras y Secretarios o Secretarías de Estado.
- j) Cuando desempeñen en la Administración del Principado puestos de confianza o de asesoramiento especial.
- k) Cuando se les nombre para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

2.1. Efectos de la suspensión del contrato.

El período de permanencia en esta situación será computado a efectos de ascensos, consolidación de nivel, trienios. Asimismo, y respecto a la reserva del puesto de trabajo, se seguirán los siguientes criterios:

- Un puesto de su misma categoría si el puesto desempeñado con anterioridad hubiese sido obtenido mediante libre designación.
- El mismo puesto de trabajo que desempeñasen con anterioridad a la declaración de suspensión, si aquél hubiese sido obtenido por concurso.

2.2. Incorporación al trabajo.

Deberá solicitarse el reingreso en el plazo de un mes computado a partir de la desaparición de la causa que motivó la suspensión, dando lugar en el caso de no efectuar la solicitud al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Los Diputados y las Diputadas y Senadores y Senadoras que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán mantenerse en esta situación hasta su nueva constitución.

Art. 20.—SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA

1. Procederá declarar la excedencia voluntaria del personal fijo en los siguientes casos:

a) Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular será declarada a petición de la persona trabajadora, o de oficio en los supuestos en que así proceda.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con al menos un año de servicio en cualquier Administración Pública anteriores a la solicitud.

Cada período de excedencia tendrá una duración no inferior a un año ni superior a diez.

La incorporación al trabajo deberá ser solicitada ante el Ayuntamiento de Tineo.

b) Para el cuidado de hijos y/o hijas.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o cada hija natural que se iniciará una vez agotado el período de baja maternal y que podrá disfrutarse en cualquier momento, bien en período único o en períodos fraccionados, siempre que la edad del hijo o de la hija no sea superior a 3 años. El mismo derecho se reconoce en el caso de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, siendo en este caso la duración de la excedencia para el cuidado de hijos o hijas no superior a 3 años desde la resolución judicial o administrativa.

Cada sucesivo hijo o hija dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la misma estará condicionado a las necesidades del servicio.

El período en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y consolidación de nivel, y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su incorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este período la reserva quedará referida a un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

La incorporación al puesto deberá ser solicitada por la persona trabajadora ante el Ayuntamiento de Tineo, con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión del período de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

c) Para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Teniendo en cuenta que tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referida al o a la cónyuge y a la persona conviviente de hecho.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse de manera autónoma, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso se viniera disfrutando.

Si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la misma estará condicionado a las necesidades del servicio.

El período en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, consolidación de nivel y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su incorporación. Generará derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La incorporación al trabajo deberá ser solicitada ante el Ayuntamiento con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión del período de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Las situaciones previstas en los apartados b) y c) serán incompatibles con la realización de cualquier actividad remunerada, excepto las autorizadas y reguladas por la Ley de Incompatibilidades.

d) Por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, al personal cuyo cónyuge o conviviente de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario o funcionaria de carrera o como laboral, en cualquier Administración Pública, organismo autónomo o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

e) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

La persona trabajadora que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en la categoría por la que no opta en la situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en la empresa, y permanecerá en tal situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la incompatibilidad.

La reincorporación al trabajo deberá ser solicitada en el plazo de un mes a contar desde la conclusión de la situación que originó la incompatibilidad, declarándoseles en caso de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2. Reincorporación al trabajo.

Las personas trabajadoras declaradas en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo deberán solicitar el reingreso o nuevo período de excedencia mediante escrito dirigido al Ayuntamiento, con una antelación mínima de 1 mes a la terminación del plazo de excedencia concedido en cada caso siendo declarados de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

El personal reingresado será adscrito provisionalmente a un puesto vacante no reservado legalmente o afectado por una convocatoria, que posibilite dicho reingreso, quedando obligado a tomar posesión en el plazo de un mes y a participar en concursos hasta que obtenga destino definitivo, siempre que reúna los requisitos exigidos en cada caso. Este puesto de trabajo cubierto provisionalmente se incluirá necesariamente en el primer concurso que se lleve a cabo.

Este reingreso con adscripción provisional se producirá por orden de antigüedad, caso de concurrencia de solicitudes, las cuales podrán presentarse dentro de los 60 días anteriores al término del período de excedencia concedido y, en todo caso, con el mínimo de 1 mes establecido en el primer párrafo de este apartado.

La Administración comunicará al trabajador o a la trabajadora la existencia o inexistencia de vacante en el plazo de un mes siguiente a la recepción de la solicitud de reingreso.

Cuando no exista vacante en su misma categoría y sí en otra inferior, y siempre que acredite la aptitud necesaria para las funciones propias de la categoría inferior, podrá optar a ocupar provisionalmente ésta, a la que se adscribirá en tal condición, teniendo derecho a optar a las vacantes que queden como consecuencia de concurso de traslados que se resuelva en dicha categoría inferior.

En el momento que se produzca vacante en su categoría se le adscribirá provisionalmente a la misma con las obligaciones ya establecidas anteriormente para este supuesto.

Art. 21.—INCAPACIDAD TEMPORAL.

El personal sujeto a este convenio, disfrutará de licencia por enfermedad o accidente cuando se encuentre en situación de baja por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y presenten el correspondiente parte de baja o confirmación, expedido por el facultativo competente.

Los partes de continuidad o confirmación habrán de presentarse por períodos semanales, salvo que se considere que el tiempo probable de baja vaya a ser inferior a dicho período.

Las bajas por enfermedad o accidente inferiores a cuatro días habrán de justificarse igualmente mediante el correspondiente parte médico, en el momento de reincorporación al trabajo. Los partes de baja deberán ser entregados en las oficinas municipales a la mayor brevedad.

La empresa garantizará al personal que permanezca en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, dentro del plazo de duración determinado en las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social a tal efecto, una prestación económica complementaria equivalente a la diferencia entre el total de retribuciones que tuvieren acreditado en nómina con carácter fijo en el momento de producirse el hecho causante y la prestación que la persona perciba en cada situación del sistema de Seguridad Social.

Art. 22.—EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Los contratos se extinguirán por las causas señaladas al respecto en la normativa relativa a personal funcionario aplicable.

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento de la dirección de personal correspondiente con un plazo de preaviso de al menos 15 días si el contrato fuera de duración superior al año, descontándose en caso de no cumplir el período de preaviso establecido el importe de todos los emolumentos correspondientes a los días que falten para el plazo de preaviso.

Art. 23.—FOMENTO DEL EMPLEO Y JUBILACION.

La jubilación será obligatoria al cumplir la persona la edad de 65 años, comprometiéndose el Ayuntamiento de Tineo a mantener la categoría de la plaza vacante resultante de la jubilación, u otra distinta producto de la transformación de aquella vacante, salvo que por imperativo legal procediera otra cosa.

La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que la persona trabajadora que no reuniese, al momento de cumplir la misma, suficiente período de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación se mantenga en activo hasta que se complete el período de cotización mínimo exigido en cada momento por la Seguridad Social.

Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para aquel personal que, reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente, desee dar por finalizada su actividad profesional. La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la siguiente edad:

64 años.....	6.000 euros
63 años.....	10.000 euros
62 años.....	15.000 euros
61 años.....	18.000 euros
60 años.....	20.000 euros

El pago del incentivo de jubilación se realizará con la última mensualidad que se perciba.

La solicitud, dirigida al órgano competente, deberá formalizarse con antelación suficiente al cumplimiento de las edades señaladas anteriormente.

Si la solicitud se produce una vez cumplida la edad, el incentivo de aplicación será el correspondiente al señalado para el tramo de edad siguiente.

La Administración garantiza a los trabajadores y a las trabajadoras su derecho a jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y demás normativa aplicable en el ámbito funcional.

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Tineo se podrán acoger a la jubilación parcial, simultaneándola con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada con un contrato de relevo en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y demás normativa aplicable en el ámbito funcional.

CAPITULO VI.—CLASIFICACION DE GRUPOS Y RETRIBUCIONES

Art. 24.—CLASIFICACION DE GRUPOS

1. El personal funcionario sujeto al ámbito de este convenio se clasifica, en función de la titulación exigible para el ingreso en la correspondiente categoría, en los siguientes grupos:

Grupo A. Título de Doctor o Doctora, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente.

Grupo B. Título de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica, o equivalente.

Grupo C. Título de Bachiller, Técnico o Técnica Superior, pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años o equivalente.

Grupo D. Título de Graduado o Graduada en Secundaria, Técnico o Técnica o equivalente.

Grupo E. Certificado de Escolaridad o equivalente.

2. Al personal de nuevo ingreso le será exigible la titulación correspondiente al grupo en que se encuadra la categoría de la plaza vacante convocada.

3. En la promoción interna deberá exigirse exclusivamente titulación cuando ésta sea preceptiva para el ejercicio profesional; en los demás supuestos podrá suplirse la titulación académica por los conocimientos y prácticas en el oficio correspondiente a la categoría a que se opta, acreditándose a través de la correspondiente prueba. Para los Grupos A y B la titulación será exigible en todos los casos.

El personal acogido al presente convenio tienen asegurado, en base a su pertenencia a un grupo determinado, los siguientes niveles mínimos de complemento de destino:

Grupo.....	Nivel
A.....	22
B.....	18
C.....	15
D.....	13
E.....	11

Art. 25.—RETRIBUCIONES

1. Las retribuciones del personal afectado por este convenio están compuestas por retribuciones básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

A) El sueldo, que se percibe por unidad de tiempo, en función del grupo de clasificación, de acuerdo con las cuantías referidas a una mensualidad que se detallan en las tablas salariales.

B) Antigüedad, que como complemento personal percibirá el personal por cada tres años de servicios efectivos prestados al Ayuntamiento de Tineo, el valor de cada trienio será la cuantía fijada para cada grupo de clasificación en el anexo relativo a tablas salariales y será abonable desde el primer día del mes en que se cumplan tres, o múltiplos de tres, años de servicios.

El personal que preste sus servicios en jornada inferior a la normal, bien sea por el número de meses o por el porcentaje de jornada, devengará cada tres años un trienio. El valor de dichos trienios será el resultado de aplicar el porcentaje de jornada sobre el importe fijado en las tablas salariales de acuerdo con su grupo de clasificación.

C) Pagas extraordinarias: serán dos al año y por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, la antigüedad y el 80% del complemento de destino en la paga extraordinaria del mes de junio de 2006 y del 100% en la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2006, salvo que una ley de rango superior aumente o modifique dicho porcentaje o incorpore nuevos conceptos. Se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y noviembre y con referencia a la situación y derechos del personal afectado por este convenio en dichas fechas, salvo en los siguien-

tes casos, teniendo en cuenta en todos ellos que el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados:

- Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de seis meses entre 180 días.
- Cuando los trabajadores y las trabajadoras hubieran prestado una jornada de trabajo reducida en el transcurso de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio a diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores.
- El personal con licencia sin derecho a retribución devengará pagas extraordinarias en las fechas indicadas pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores.
- Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, en el caso de extinción de la relación contractual, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador o de la trabajadora en dicha fecha, pero en la cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.
- Si la extinción de la relación contractual se produce durante el mes de diciembre la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones vigentes en el mismo.

Son retribuciones complementarias:

- A) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo desempeñado y conforme a las cuantías, referidas a una mensualidad, que se relacionan en las tablas salariales.
- B) El complemento específico, que está destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad, nocturnidad, festivos, turnicidad, sin perjuicio de la modalidad de su devengo y de acuerdo con las cantidades que se fijen en las tablas salariales. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico en cada puesto de trabajo.

a) Complemento específico con devengo fijo:

Se percibirá para el puesto de trabajo a que se encuentre adscrito la persona trabajadora, por la cuantía determinada como suma de los importes de los elementos con que se haya configurado el puesto de trabajo, como se detalla en el catálogo anexo al presente convenio, dichas cantidades referidas a una mensualidad se relacionan en las tablas salariales.

Los elementos que integran este complemento son los que se enumeran a continuación:

- Específico A, específico B, o específico C.
- Peligrosidad, penosidad y toxicidad.
- Turnicidad.
- Nocturnidad.
- Complemento específico para puestos base.
- Complemento específico para personal contratado para fines de semana y festivos.

b) Complemento específico con devengo variable:

Se devengará por el personal adscrito a aquellos puestos de trabajo en los que, por la naturaleza de las funciones asignadas, se ve obligado a prestar sus servicios en determinadas jornadas festivas, nocturnas, en turnos, en condiciones excepcionalmente penosas, tóxicas y/o peligrosas.

La cuantía a percibir bajo esta modalidad se fijará por el número de jornadas efectivamente trabajadas, valoradas de acuerdo con los importes relacionados en las tablas salariales.

A efectos de determinar las cuantías abonables en cada caso, se entienden como media jornada la actividad prestada por tiempo igual o inferior a tres horas y por jornada completa la realizada por encima de tres horas.

C) Complemento de productividad

D) Otros complementos

Con independencia de los complementos que se relacionan se tendrá derecho a devengar las cantidades que se relacionan, siempre que se cumplan las condiciones que las determinan.

Jefatura 122,60 euros

Art. 26.—INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO.

1. Por razones técnicas de organización, producción o bien por necesidades referidas a la actividad a desarrollar, el personal podrá ser desplazado para prestar servicios fuera de la localidad de su centro de trabajo. En todos los casos el trabajador o la trabajadora deberá ser avisado o avisada con antelación suficiente, salvo necesidades del servicio debidamente acreditadas.

2. Estos desplazamientos darán derecho a percibir las dietas e indemnizaciones previstas con carácter general para el personal al servicio del Ayuntamiento de Tineo.

3. Cuando por necesidades del servicio debidamente acreditadas la persona trabajadora sea autorizada para utilizar su propio vehículo particular, percibirá como indemnización por kilómetro, la cantidad que la Administración del Principado de Asturias fije con carácter general para todo el personal.

4. La persona que realice en un mes desplazamientos por razón del servicio por duración superior a 2 días y que den derecho al devengo de dietas enteras, percibirá del Ayuntamiento de Tineo, previa solicitud y por adelantado, el importe de dichas dietas.

Art. 27.—ANTICIPOS Y PRESTAMOS AL PERSONAL.

1. El personal funcionario de carrera afectado por este convenio podrá solicitar préstamos reintegrables al Ayuntamiento de hasta un límite máximo de tres mensualidades.

2. El reintegro de los préstamos se efectuará en la nómina en tantas mensualidades como haga constar la persona solicitante, hasta un máximo de 12, por cantidad fija e igual cada mes.

No obstante, el personal al servicio del Ayuntamiento podrá reintegrar el préstamo recibido y liquidarlo en su totalidad en tiempo inferior al establecido.

3. Las solicitudes se ajustarán al procedimiento establecido al respecto y tendrán como límite la disponibilidad del crédito que exista en el correspondiente concepto presupuestario.

Una vez reintegrado el préstamo concedido, podrá solicitarse otro préstamo a partir del mes siguiente.

4. Para la concesión de los préstamos se atenderá como orden de preferencia el de entrada en el correspondiente registro del Ayuntamiento.

5. Cuando las limitaciones presupuestarias lo permitan y siempre que sea compatible con las políticas de gasto público, se procurará adecuar la cifra de préstamos a las necesidades reales existentes, introduciendo la cantidad que proceda en el anteproyecto de presupuestos para el inmediato ejercicio siguiente.

6. El personal laboral temporal y fijo podrá solicitar anticipos de nómina cuyo importe no supere el 50 por ciento de sus haberes totales mensuales, cuya cuantía será deducida en la nómina del mes correspondiente. Los anticipos no podrán solicitarse antes del día 15 de cada mes. No será posible solicitar más de un anticipo al mes. La concesión del anticipo será resuelta de forma expresa y escrita por el órgano competente.

CAPITULO VII.—PROVISION DE VACANTES, PROMOCION E INGRESOS

Art. 28.—SELECCION DE PERSONAL.

1. La oferta de empleo público correspondiente a cada ejercicio presupuestario se conformará con plazas vacantes que hayan sido sometidas a un proceso de provisión por concurso y declaradas desiertas, y se proveerán con carácter definitivo en el siguiente orden:

- a) Promoción interna (ascenso o cambio de categoría).
- b) Convocatoria pública para personal de nuevo ingreso.

2. En las convocatorias públicas para personal de nuevo ingreso se garantiza en todo caso una reserva del 5% de las plazas laborales previstas para personal discapacitado.

3. Cuando sea necesaria la realización de pruebas físicas para el acceso a un puesto de trabajo, se establecerán baremos diferenciados, adaptando éstos a la constitución física de mujeres y hombres.

Artículo 29.—INGRESO Y PROMOCION.

Se favorecerá la promoción interna de los funcionarios municipales a quienes les sea de aplicación este Convenio.

Las partes acuerdan profundizar en el desarrollo de la promoción horizontal entendida como elemento básico, tanto en la ordenación del personal al servicio de la Administración, como en el desarrollo de una carrera administrativa mejor articulada.

El ingreso en la función pública local se realizará de acuerdo con lo regulado con carácter general para el ingreso en la función pública y las vacantes y ampliaciones de plantilla que se produzcan se cubrirán por los procedimientos establecidos en este artículo.

La selección, ingreso y promoción del personal afectado por estas normas se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose en todo caso al Real Decreto 364/1995 de ingreso del personal al servicio de la Administración Pública y a lo establecido en estas normas.

Las vacantes de plantilla que se produzcan serán convocadas por la autoridad competente, mediante oferta pública pudiendo optar a las mismas, en los turnos de traslado y de promoción interna todo el personal de plantilla que esté en situación de activo o excedente.

Las vacantes que existan se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden de prelación:

- 1.—Concurso de traslados y a resultas entre personal de la misma categoría y especialidad.
- 2.—Promoción interna y a resultas entre los trabajadores.
- 3.—Convocatoria pública para el personal de nuevo ingreso a través de concurso, concurso-oposición u oposición libre.

Para la provisión de plazas vacantes, el órgano competente realizará la oportuna convocatoria de:

CONCURSO DE TRASLADOS y a resultas, al que podrán concurrir los trabajadores en situación de activo o excedente, que posean el mismo nivel y categoría profesional de las vacantes del concurso.

La adjudicación de las plazas se regirá por normas objetivas, de acuerdo con el siguiente baremo:

Antigüedad en la misma categoría profesional: 0,20 puntos por años, hasta un máximo de 4 puntos.

Antigüedad en el Ayuntamiento: de 0,10 puntos por año, hasta un máximo de 2 puntos.

Todas las vacantes existentes tras el concurso de traslados se ofrecerán dentro de los límites fijados legal y jurisprudencialmente por el sistema de:

PROMOCION INTERNA y a resultas, la convocatoria pública que se realice para cubrir vacantes por el sistema contendrá los requisitos siguientes:

Características de la plaza a cubrir.

Titulación exigible en cada caso.

Méritos profesionales de los aspirantes, conforme al siguiente baremo:

- 1) Por experiencia en puestos similares al de la convocatoria: 0,10 puntos por mes, hasta un máximo de 3 puntos.
- 2) Por antigüedad: 0,10 puntos por mes, hasta un máximo de 5 puntos.

La composición del tribunal que ha de valorar las solicitudes y las pruebas a realizar en su caso; que serán esencialmente de carácter práctico y/o teórico.

El plazo de presentación de solicitudes; que no serán inferior a 20 días. En las convocatorias públicas para el personal de:

NUEVO INGRESO a través de oposición, concurso-oposición o excepcionalmente concurso, los méritos profesionales a valorar serán los mismos previstos para concursos señalados en el párrafo anterior.

La puntuación máxima en la fase de concurso no podrá exceder en ningún caso del 50% del total posible asignado en la oposición. En los casos de que la convocatoria estableciera la realización de alguna prueba de aptitud, sólo podrán computarse los méritos alegados en la solicitud, cuando el trabajador supere la puntuación mínima fijada para cada prueba.

La duración del periodo de prueba será, según el grupo de clasificación, el que se hace constar a continuación:

GRUPO E.....	1 mes
GRUPO D.....	1 mes
GRUPO C.....	2 meses
GRUPO B.....	4 meses
GRUPO A.....	4 meses

En caso de no superar el periodo de prueba deberán ser comunicadas las causas debidamente motivadas, tanto a la persona afectada, como a la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

Art. 30.—CONVOCATORIAS Y TRIBUNALES DE SELECCION.

La promoción profesional y la selección de personal se ajustará a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, en concordancia con la normativa aplicable.

Aprobada la oferta de empleo, y previo a la convocatoria de las pruebas selectivas, el Ayuntamiento trasladará a las organizaciones sindicales copia del temario correspondiente a la última convocatoria ya ejecutada de cada categoría, pudiendo formular las propuestas que estimen oportunas. Este criterio no será de aplicación a los procesos de selección de personal temporal.

En las convocatorias para los diferentes procedimientos selectivos se harán constar, en todo caso, los siguientes datos esenciales:

- Administración convocante.
- Número y características de las plazas convocadas.
- Requisitos exigidos para participar en el procedimiento selectivo.
- Composición del Tribunal calificador.
- Para personal de nuevo ingreso y promoción interna, programa de la fase de oposición y baremos de valoración de la fase de concurso, en este último caso.

De los tribunales formará parte una representación de los trabajadores y las trabajadoras, constituida por un miembro designado a propuesta del Comité de Empresa tanto para los tribunales constituidos para proveer plazas en turno de promoción interna como en turno libre, siempre que el representante sindical tenga igual o superior titulación a la exigida en la convocatoria.

En la composición de tribunales la Administración garantizará que formen parte, preferentemente, personal vinculado a ella con una relación de empleo de carácter funcional, y en todo caso, permanente, siempre que reúnan los requisitos para tal cometido exigidos en la vigente normativa.

Art. 31.—CONTRATACION TEMPORAL.

En esta materia y dentro del respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, se establecerán procedimientos de selección y contratación que garanticen la agilidad y rapidez que las demandas de los servicios exijan.

En materia de procedimiento de contratación temporal y dentro de los principios enunciados se dará cuenta a la representación del personal.

CAPITULO VIII.—REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 32.—CALIFICACION DE LAS FALTAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES.

1. Los/as trabajadores/as sujetos/as al ámbito de este Convenio podrán ser sancionados/as en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en este artículo.

2. Las faltas disciplinarias de los/as trabajadores/as cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

3. Los siguientes supuestos no constituirán falta laboral:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.

Sin embargo, llevarán aparejada la correspondiente deducción proporcional de haberes que será detrída del importe de la nómina correspondiente previa resolución escrita del órgano competente.

4. Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- b) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- c) El incumplimiento de los deberes y obligaciones, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.
- d) El empleo de útiles, materiales, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, medios de trabajo y bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, siempre que tales actuaciones no den lugar a su consideración como falta grave o muy grave.

5. Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas 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 grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de decisiones manifiestamente ilegales a sabiendas de su injusticia mediando dolo o mala fe, cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- ñ) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.
- o) La grave falta de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

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

6. Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual.
- c) El abandono de servicio.
- d) La adopción de decisiones 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 comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- ñ) El quebrantamiento por parte del personal que preste servicios en los Registros de Actividades y Bienes y Derechos Patrimoniales del deber permanente de mantener en secreto los datos e informaciones que conozca por razón de su trabajo, establecido en la Ley de Incompatibilidades de los Miembros del Gobierno de la Nación y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado.
- o) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos laborales, cuando del mismo pudiera derivarse un riesgo laboral grave e inminente.
- p) El acoso moral o conjunto de actuaciones hacia un trabajador/a que provoquen la anulación de su capacidad profesional o su deterioro psicológico.
- q) La utilización de medios y equipos, incluidos los informáticos, para los que no esté autorizado y que, con notorio beneficio personal, sean empleados para la realización de trabajos particulares o ajenos a la actividad contractual del trabajador.

Art. 33.—SANCIONES.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - 1.1. Amonestación o apercibimiento por escrito.
 - 1.2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:
 - 2.1. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
 - 2.2. Suspensión del derecho a concurrir a concursos de ascenso por un período de uno a dos años.
 - 2.3. Destitución del cargo.
3. Por faltas muy graves:
 - 3.1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 - 3.2. Suspensión del derecho a concurrir a concursos de ascenso por un período de dos a seis años.
 - 3.3. Despido.

Cuando se desprenda de las actuaciones indagatorias llevadas a cabo, y previos los informes médicos oportunos, que la comisión de alguna de las faltas tipificadas en este convenio están directamente relacionadas con patologías adictivas susceptibles de rehabilitación, el órgano competente para resolver podrá, a instancia del trabajador, suspender la ejecución de la sanción que le fuera impuesta, durante un plazo máximo de doce meses, durante los que el trabajador dispondrá, en su caso, de una licencia sin sueldo, siempre que se den las siguientes circunstancias:

- Que durante el período de suspensión se someta a tratamiento de deshabitación en régimen de internado o ambulatorio en centros habilitados o reconocidos por la Administración.
- Que no hubiese disfrutado de una suspensión con anterioridad y con la misma finalidad.

La suspensión de la ejecución de la sanción quedará condicionada a que el trabajador no abandone el tratamiento durante el período de licencia sin sueldo, siendo en todo caso revocada esta suspensión si el trabajador incumpliere cualquiera de las condiciones establecidas. El trabajador estará obligado a justificar el comienzo del tratamiento, su evolución así como la finalización.

Transcurrido el plazo de suspensión y acreditado que el trabajador ha seguido el tratamiento de deshabitación, se entenderá cumplida la sanción, en caso contrario se acordará la ejecución inmediata de la misma.

4. La gradación de la sanción se hará teniendo en cuenta:

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia.

Art. 34.—PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de 6 meses sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

Art. 35.—PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

1. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la tramitación de expediente, pero sí el trámite de audiencia al interesado, así como a los representantes legales de los trabajadores y en el caso de trabajadores afiliados, que así lo hagan constar, a la sección sindical correspondiente.

2. La aplicación del descuento proporcional de haberes por faltas de asistencia y puntualidad no tiene naturaleza de sanción y es compatible con ésta, si procediere conforme a lo previsto en este artículo.

3. En materia de procedimiento será de aplicación, con las lógicas adaptaciones, el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración Local.

4. El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia. El

inicio se comunicará a los representantes de los trabajadores y, en caso de trabajadores afiliados, a la sección sindical correspondiente, cuando el Ayuntamiento conozca tal situación.

En la tramitación del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes:

- a) De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.
- b) El órgano competente para incoar el procedimiento, podrá acordar previamente la realización de una información reservada.
- c) En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará un instructor, que deberá ser un empleado público perteneciente al cuerpo escala o categoría de igual o superior grupo al del inculpado. Asimismo se procederá al nombramiento de un Secretario que deberá tener la condición de empleado público.
- d) La incoación del procedimiento con el nombramiento del instructor y secretario, se notificará al trabajador sujeto a expediente, así como a los designados para ostentar dichos cargos. Serán de aplicación al Instructor y al Secretario, las normas relativas a la abstención y recusación previstas en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

Iniciado el procedimiento, la Autoridad que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

- e) El instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. En el supuesto de que el motivo de la incoación sea el padecimiento de patologías adictivas susceptibles de rehabilitación, se solicitará informe del Servicio Público de Salud.
- f) El instructor como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.
- g) A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes, contado a partir de la incoación del procedimiento, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador.

El pliego de cargos se notificará al inculpado concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés.

- h) Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes.

El instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución quepa recurso del inculpado.

Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

- i) El instructor formulará dentro de los diez días siguientes a la finalización de las diligencias del párrafo anterior, la propuesta de resolución en que fijará con precisión los hechos, y hará la

valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalando la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer. La propuesta de resolución se notificará por el instructor al interesado para que, en el plazo de diez días hábiles, pueda efectuar alegaciones. Asimismo, se dará traslado al órgano de representación unitaria que corresponda y a la representación sindical que hubiera comparecido al inicio del procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

- j) Oído el inculpado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador para que, en el plazo de diez días hábiles, alegue lo que estime conveniente.
- k) La resolución que ponga fin al procedimiento sancionador deberá contener los hechos probados, la falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos; asimismo deberán constar los recursos que procedan, el órgano ante el que deban de interponerse y el plazo para su interposición.
- l) La resolución se notificará al interesado, al órgano de representación de personal correspondiente y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

5. La iniciación de un procedimiento penal no impedirá la incoación de expedientes disciplinarios por los mismos hechos, pero suspenderá la tramitación del expediente disciplinario, en tanto no recaiga resolución judicial firme.

Art. 36.—RESPONSABILIDADES.

Todo/a trabajador/a podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a los/as representantes de los/as trabajadores/as, así como al Sindicato al que el/la trabajador/a estuviera afiliado/a.

CAPITULO IX.—DERECHOS SINDICALES, FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL Y ASISTENCIA SOCIAL

Art. 37.—DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

1. Los representantes de los trabajadores podrán convocar Asamblea General durante la jornada laboral, con el único requisito de la autorización del Alcalde-Presidente con dos días hábiles de antelación, indicando expresamente la hora, procurando que ésta sea a partir de las 13 horas, el orden del día y el lugar en el que se celebre. Para este fin se dispondrá de un máximo de 24 horas anuales.

2. En todo momento los convocantes garantizarán el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

3. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical.

Art. 38.—DERECHOS DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACION UNITARIOS.

1. Disponer de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas cada uno de las personas que sean o formen parte de Organos de Representación Unitarios, ORUs, para el ejercicio de sus funciones de representación y defensa de los intereses de sus trabajadores. Se establece una bolsa anual de horas sindicales de cada uno de los representantes sindicales, acumulándose todas las mensuales anualmente.

2. Los miembros de los Organos de Representación Unitarios (Comité de Empresa, Junta de Personal o Delegados de Personal) gozarán de las garantías a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores durante un período de tres años después del cese en el cargo.

3. Los representantes de los trabajadores dispondrán de locales adecuados y de los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Igualmente, tendrán acceso a la utilización de fotocopiadoras y otros

medios de reproducción existentes en los centros de trabajo para su uso en tareas de información directamente relacionadas con su representación en el centro.

4. El Ayuntamiento abonará a los representantes de los trabajadores gastos de desplazamiento y dietas, siempre que acudan a reuniones convocadas por el Ayuntamiento.

5. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario y listados de control horario, a los modelos TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social, así como a las nóminas.

6. Los representantes de los trabajadores dispondrán de un documento acreditativo de su condición de representantes sindicales.

Art. 39.—ORGANIZACIONES SINDICALES Y SECCIONES SINDICALES.

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, se podrán constituir Secciones Sindicales en aquellos sindicatos que así lo tengan previsto en sus respectivos estatutos.

Las Organizaciones Sindicales podrán, de conformidad con los requisitos exigidos en cada caso, designar los delegados sindicales, con un crédito de 20 horas al mes no acumulables.

Las Secciones Sindicales constituidas, tendrán los siguientes derechos:

- a) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los órganos de representación unitaria, tendrán derecho a un tablón de anuncios sindical en cada centro. Tendrán derecho igualmente al uso de locales sindicales.
- b) Celebrar reuniones y distribuir información fuera del horario de trabajo.

2. Serán funciones de los delegados sindicales:

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato al cual pertenecen y de sus afiliados en el Ayuntamiento, y servir de instrumento de comunicación entre el mismo y el Sindicato.
- b) Asistir a las reuniones de los Organos de Representación y Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.
- c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que deba ser puesta a disposición de los miembros de Organos de Representación, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Igualmente tendrán idénticas garantías y derechos a los reconocidos por Ley o Convenio a los Organos de Representación, siendo oídos por el Ayuntamiento en aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato.

3. Serán informados y oídos por el Ayuntamiento con carácter previo en los siguientes casos:

- a) En materia de despidos y sanciones, cualquiera que sea su calificación que afecten a los trabajadores afiliados al Sindicato al momento de producirse el hecho que origine la sanción. A estos efectos, el Ayuntamiento, salvo declaración expresa del interesado, presumirá la existencia de afiliación cuando esté procediendo al descuento en la nómina del trabajador de la cuota sindical.
- b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados no voluntarios de trabajadores a centros de trabajo distinto y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

4. En materia de reuniones, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

5. Los delegados ceñirán su actuación a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Art. 40.—FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

Primero.—De conformidad con lo establecido en la normativa aplicable, y al objeto de facilitar la promoción, formación y perfeccionamiento profesional, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este

convenio, y conforme al ámbito de aplicación personal que se determine en los correspondientes planes de formación, tendrán los siguientes derechos, según la clase de estudios y formación que a continuación se indican:

A.—ESTUDIOS PARA LA OBTENCIÓN DE UN TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL, AUN CUANDO NO ESTÉN RELACIONADOS Estrictamente con el trabajo DESARROLLADO

Para la asistencia a los cursos correspondientes a estos estudios, se otorgará al interesado preferencia para elegir turno de trabajo, siempre que no se perjudiquen los derechos de otro trabajador, y tendrá derecho a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo, cuando la organización y necesidades del servicio lo permitan. Asimismo, tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes oficiales.

B.—ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho una vez al menos cada tres años, a la asistencia a cursos, organizados por administraciones, centros u organismos oficiales, conforme a los siguientes criterios:

1. Cursos y actividades formativas que se realicen en interés de la Administración:

1.1. Los cursos que deban realizarse en régimen de plena dedicación, y en interés de la organización, conllevarán un permiso retribuido durante el tiempo de duración del mismo.

1.2. Los cursos que no exijan plena dedicación, y deban realizarse en interés de la organización, conllevarán un permiso retribuido durante las horas de duración de los mismos que coincidan con el horario de trabajo.

1.3. Seminarios, Mesas Redondas y Congresos.—El Ayuntamiento podrá enviar, dentro de la jornada laboral a los/as trabajadores/as a Seminarios, Mesas Redondas o Congresos, referentes a su especialidad o trabajo específico cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para el servicio, y su asistencia será obligatoria; se atenderán las circunstancias personales acreditadas por los trabajadores.

Cuando sea el propio trabajador el que lo solicite, el Ayuntamiento adoptará la decisión pertinente en función de la materia de que se trate, así como del interés del mismo para la organización.

En caso de concurrencia de solicitudes, y a salvo las necesidades del servicio, la asistencia tendrá carácter rotatorio.

1.4. Cursos en los que el Ayuntamiento imponga la obligación de asistir:

El Ayuntamiento podrá organizar dentro de la jornada laboral, cursos de actualización y perfeccionamiento profesional, cuya asistencia será obligatoria, si la Dirección lo considera conveniente.

2. Cursos relacionados con el puesto de trabajo o la carrera profesional:

Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, el Ayuntamiento se compromete a la concesión de 40 horas al año como máximo para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera del mismo y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

C.—CURSOS DE RECONVERSION Y CAPACITACION PROFESIONAL

El Ayuntamiento fomentará la organización de cursos de reconversión y capacitación profesional con el objetivo de mantener una formación permanente de sus trabajadores y su adaptación a nuevos perfiles profesionales, especialmente de aquellos trabajadores pertenecientes a categorías de menor cualificación, y según las siguientes modalidades:

- 1) Reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios.
- 2) De capacitación profesional para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.

En ambos supuestos, el tiempo de asistencia al curso se considerará como de trabajo efectivo, y los representantes de los trabajadores podrán proponer la necesidad de cursos de esta naturaleza, especificando las condiciones de acceso a los mismos, los baremos de aprovechamiento y el sistema de su celebración.

Segundo.—Apreciada la necesidad, por parte del Ayuntamiento de realizar las actividades formativas que redunden en interés de la organización, se procederá a la designación de quienes deban asistir a las mismas. En tal caso se abonarán además del salario, los gastos de viaje, dietas y matrícula que corresponda.

Tercero.—El tiempo de asistencia a cursos de formación organizados por la Administración, y los convocados al amparo de los acuerdos relativos a formación continua en las Administraciones Públicas, se computará como tiempo de trabajo a todos los efectos cuando coincida con el horario y jornadas hábiles con carácter general o, en su caso, particular que tenga establecido el empleado/a.

Art. 41.—ACCION SOCIAL.

El Ayuntamiento reservará fondos para acción social dirigida a sus empleados, cuya cuantía será negociada con la representación sindical con carácter general para todos los empleados. Las bases de su concesión, que serán negociadas con los representantes de los trabajadores, serán comunes para todo el personal del Ayuntamiento integrado en este convenio y conforme con la normativa vigente en cada momento.

CAPITULO X.—SALUD LABORAL

Art. 42.—SALUD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.

En materia de Salud Laboral la actividad desarrollada en el ámbito de la Administración y Organismos Públicos firmantes se someterá a las prescripciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003, a lo dispuesto en el Real Decreto 39/1997, sobre Servicios de Prevención, a sus disposiciones de desarrollo o complementarias, y a toda la normativa que en materia de salud laboral esté en vigor.

Considerando que los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, el Ayuntamiento tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo.

Con el fin de garantizar la homologación en materia de salud laboral entre funcionarios y laborales, los acuerdos para la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se adoptarán en el ámbito que legalmente corresponda conforme a lo establecido en la Ley 7/1990 de 19 de julio, de Negociación Colectiva y Participación en las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos. Asimismo se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1488/1988 de aplicación de la LPRL a la Administración General del Estado.

Art. 43.—COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD.

1. Cuando, eventualmente o de forma estable, la plantilla del Ayuntamiento supere el número de 50 trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, cuyos delegados de prevención, en caso de no haber sido elegidos entre los Organos de Representación, podrán designarse según lo dispuesto en el Real Decreto 1488/1988.

2. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos laborales.

3. El Comité se regirá por el reglamento de funcionamiento que el mismo establezca, según lo dispuesto en el artículo 38 de la LPRL y el resto de la normativa que resulte de aplicación.

4. El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos, promoción y difusión de las condiciones de seguridad y salud laboral, todo ello conforme a las competencias que les atribuye sus normas de funcionamiento.

5. En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que resulten de aplicación.

Art. 44.—SALUD MEDIOAMBIENTAL LABORAL.

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debe suponer un impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo, en tal sentido se procurará la adopción de medidas tendentes a la consecución de tal fin, fomentando la especialización de las/os delegadas/os de prevención en materia de salud medioambiental y valorando la aplicación de planes específicos sobre reutilización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficacia energética, ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

Art. 45.—ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN.

1. El Ayuntamiento adoptará las medidas oportunas para la aplicación de una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral en sus centros de trabajo, así como para facilitar la participación de los trabajadores, sin menoscabo de lo dispuesto en el Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La formación se podrá impartir por el propio Ayuntamiento, siempre que cuente con personal capacitado para ello o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre el trabajador/a.

Los responsables de cada centro de trabajo informarán a cada trabajador/a sobre la forma de usar y/o manejar sustancias, productos, nuevas tecnologías, así como de todo aquello que pudiese suponer riesgo para la salud de los mismos.

2. Se establecerá un Sistema de Gestión, con el fin de garantizar la integración de la prevención en todos los ámbitos municipales, conforme a lo establecido en la Ley 54/2003. En este Sistema, se determinará la política de la prevención, estableciendo claramente las formas de implantación de la actividad preventiva, recursos económicos, materiales y humanos y responsabilidades en las actuaciones.

3. La política preventiva en el Ayuntamiento deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sean necesarios.

En la evaluación y planificación de riesgos laborales, participarán los delegados de prevención o el Comité de Seguridad y Salud.

4. Para la elaboración de los planes de emergencia y evacuación, programas de Salud Laboral y Prevención e Riesgos, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes organismos de la Administración dispondrán de los equipos y medios técnicos especializados, conforme a lo que establezca el plan de prevención, contando necesariamente con Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud.

5. El Ayuntamiento tenderá a la adopción de medidas preventivas y recuperadoras de las/os trabajadoras/os que padezcan alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones consideradas patológicas.

En lo no previsto en este artículo, se estará en lo dispuesto en los artículos 15, 16, 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de normativa que resulte de aplicación.

Art. 46.—DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán elegidos conforme a lo dispuesto en artículo 35 de la LPRL, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 7/1990 sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2. Los Delegados de Prevención dispondrán de los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Asimismo tendrán el derecho a destinar el tiempo de trabajo necesario para el desarrollo de sus funciones,

con el consiguiente abono de los gastos originados en el ejercicio de sus funciones, con arreglo todo ello a los términos presentes en la Ley 31/95, de 8 de noviembre.

Art. 47.—CAPACIDAD DISMINUIDA Y PUESTOS COMPATIBLES.

1. Los/as trabajadores/as que hayan sido declarados/as en Incapacidad Permanente Total o Parcial serán destinados/as, con carácter provisional a uno adecuado a sus condiciones, sin merma salarial, y no causará vacante en su puesto de procedencia hasta la adjudicación definitiva del que pudiera desempeñar.

2. En el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho a percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones. La suma de sus haberes por el nuevo puesto de trabajo más la pensión no deberá ser inferior a la del nivel de la categoría que ostentaba.

3. La propuesta de adscripción a puesto compatible catalogado se efectuará de acuerdo con la representación de los trabajadores, atendiendo a los informes técnicos y a las demás circunstancias del trabajador. En todo caso tendrán preferencia para ocupar puestos compatibles vacantes los trabajadores con incapacidad permanente total o parcial reconocida por el INSS para su puesto de trabajo.

4. Cuando las condiciones de trabajo supongan un riesgo para la seguridad o la salud de la trabajadora embarazada, del feto o repercutan negativamente sobre la lactancia y así se desprenda de la evaluación de riesgos se procederá a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras. Si no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, la del feto, o la del lactante, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto o función diferente y compatible con su estado.

La Administración deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. En caso de no existir tales puestos, la trabajadora embarazada disfrutará de licencia con derecho a retribución en tanto no se le proporcione un puesto acorde a su situación.

5. El Ayuntamiento hará accesible los locales de los puestos de trabajo a los/as trabajadores/as en condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física y atendiendo a las prescripciones de la Ley de Supresión de Barreras Arquitectónicas.

Art. 48.—RECONOCIMIENTOS MEDICOS.

Los trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, laborales o por cualquier otra circunstancia presenten un mayor riesgo o vulnerabilidad de su salud presente o futura serán protegidos de manera específica y tendrán mayor control y vigilancia de su salud.

El personal del Ayuntamiento tendrá derecho a la vigilancia de la salud en los términos previstos en la LPRL, vigilancia que se practicará con cargo al Ayuntamiento.

El personal de riesgo por las características de su puesto de trabajo o que esté en contacto con personas o fuentes de contagio, tendrá derecho a que se realicen pruebas de vigilancia de la salud específicas que resulten necesarias para la prevención, control y seguimiento de riesgos determinados, incluyendo analíticas, vacunaciones y pruebas específicas.

El tiempo de asistencia en los apartados anteriores del presente artículo, se considerará tiempo de trabajo efectivo, correspondiendo al Ayuntamiento el abono de los gastos de desplazamiento y dietas correspondientes.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de normativa que resulte de aplicación.

Al personal de nueva incorporación deberá realizarse un reconocimiento médico con antelación a su contratación.

Art. 49.—GARANTIA DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Cuando el Ayuntamiento tenga contratado, o subcontratado con otras empresas la realización de obras o de servicios que se desarrollen en su propio centro de trabajo, se vigilará el cumplimiento por dichas empresas de la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

A tal efecto se exigirá a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar al Ayuntamiento, y éste recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 50.—READMISION DEL TRABAJADOR DECLARADO INCAPAZ O INVALIDO EN LOS SUPUESTOS DE RECUPERACION DE LA CAPACIDAD LABORAL.

Los funcionarios que como consecuencia de haberles sido reconocida una incapacidad permanente total o absoluta hubiesen cesado en este Ayuntamiento y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión con carácter provisional, en la primera vacante no reservada legalmente o afectada por una convocatoria que posibilite su ingreso, siempre que dicha vacante esté incluida en su categoría o grupo profesional.

Cuando no exista vacante en su misma categoría y sí en otra inferior, y siempre que acredite la aptitud necesaria para el desempeño de las funciones propias de la categoría inferior podrá ser adscrito provisionalmente a esta.

Los funcionarios que hayan cesado en este Ayuntamiento por haberles sido reconocida una incapacidad permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuaran afectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.

En lo no previsto en este artículo se seguirán los criterios del R.D. 1451/1983, de 11 de mayo.

Art. 51.—SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y ACCIDENTES.

El Ayuntamiento garantizará una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil derivada del ejercicio de la actividad profesional de los trabajadores acogidos al presente Convenio.

Igualmente suscribirá en favor del personal afectado por este Convenio, un seguro colectivo de accidentes para cubrir los riesgos de muerte e incapacidad permanente producidos por accidente laboral.

La Administración compensará a los trabajadores de los daños evaluables económicamente que sufran en sus enseres personales como consecuencia directa del desempeño de las funciones de su puesto de trabajo y que no se hayan producido por culpa o negligencia del trabajador.

CAPITULO XI.—RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS PREVIOS

Art. 52.—RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS PREVIOS.

El Ayuntamiento reconocerá, a los efectos del concepto retributivo correspondiente y previa petición del interesado, la totalidad de los servicios indistintamente prestados por el trabajador en cualquiera de las Administraciones Públicas, previos a su ingreso o reingreso en la correspondiente categoría profesional. El inicio de los efectos económicos del reconocimiento será al día siguiente de la resolución.

CAPITULO XI.—PLAN DE PENSIONES

Art. 53.—MEDIDAS DE ORDENACION RETRIBUTIVA, MODERNIZACION Y MEJORA DE LA CALIDAD. PLAN DE PENSIONES.

El Ayuntamiento llevará a cabo los análisis y estudios técnicos necesarios para la configuración y aplicación de un plan de pensiones para sus empleados. Este plan será de la modalidad de empleo y de aportación definida.

El Ayuntamiento destinará como aportación al plan de pensiones, en concepto de salario diferido, para el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente acuerdo la cantidad que se acuerde de la masa retributiva global del personal afectado por el mismo, el cual se distribuirá de forma lineal entre todos los empleados públicos.

CAPITULO XII.—REVISION Y GARANTIA SALARIAL

Art. 54.—GARANTIA SALARIAL.

Asimismo se negociarán las medidas tendentes a paliar los desajustes retributivos que pudieran afectar a los trabajadores como consecuencia de la evolución económica en el presente y futuros ejercicios.

Anexo II

**RELACION DE PRENDAS Y MATERIALES DE TRABAJO
RECOGIDA DE BASURA**

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD EN AÑOS
Pantalón reflectante	1	1
Chaqueta reflectante	1	1
Calzado de seguridad	2	1
Buzo reflectante	1	1
Anorak reflectante	1	3
Traje de agua reflectante	1	Reponer
Botas de agua	1	Reponer
Guantes	1	Reponer

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno

ELECTRICISTAS

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD EN AÑOS
Pantalón	1	1
Chaqueta	1	1
Buzo	1	1
Calzado aislante eléctrico	2	1
Anorak	1	3
Traje de agua	1	Reponer
Guantes	1	Reponer
Botas de agua	1	Reponer

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno

TALLER MECANICO

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD EN AÑOS
Pantalón	1	1
Chaqueta	1	1
Calzado de seguridad	2	1
Guantes	1	Reponer
Buzo	1	1
Botas de agua	1	Reponer
Traje de agua	1	Reponer
Anorak	1	3
Gafas y pantalla	1	Reponer
Peto protector	1	Reponer

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno

OBRAS

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD EN AÑOS
Pantalón	1	1
Chaqueta	1	1
Calzado de seguridad	2	1
Buzo	1	1
Botas de agua	1	Reponer
Traje de agua	1	Reponer
Guantes	1	Reponer
Anorak	1	3

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno

LIMPIEZA DE INTERIORES

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD EN AÑOS
Batas	2	1
Zapatillas	2	1
Guantes	1	Reponer
Chaqueta	1	3

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno

LIMPIEZA VIARIA

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD
Pantalón	1	1
Chaqueta	1	1
Calzado de seguridad	2	1
Buzo	1	1
Botas de agua	1	Reponer
Traje de agua	1	Reponer
Guantes	1	Reponer
Anorak	1	3

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno

CONDUCTORES

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD EN AÑOS
Pantalón	2	1
Chaqueta	2	1
Calzado	2	1
Traje de agua	1	Reponer
Botas de agua	1	Reponer
Anorak	1	3
Guantes	1	Reponer

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno

AYUDA A DOMICILIO

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD EN AÑOS
Guantes		Reponer
Mascarillas		Reponer

RESOLUCION de 11 de octubre de 2006, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Tineo del Personal Laboral en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo y Empleo.

Visto el texto del Convenio Colectivo del (código 3304101, expediente: C-29/06) Ayuntamiento de Tineo del Personal Laboral, presentado en esta Dirección General de Trabajo y Empleo el 21-7-06, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 21-6-06, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 15 de febrero de 2005 por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo, en el titular de la Dirección General de Trabajo y Empleo, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, a 11 de octubre de 2006.—El Director General de Trabajo y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 15-2-05, publicada en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 25-2-05).—17.054.

Anexo I

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE TINEO

En Tineo, siendo las doce horas del día veintiuno de junio de dos mil seis, se reúne en las dependencias de la Casa Consistorial de Tineo la Comisión Negociadora del personal laboral del Ayuntamiento de Tineo integrada por las siguientes personas:

Por el Ayuntamiento de Tineo:

- D. José Manuel Ardura Alba, Concejal Delegado de Personal, sustituido en el presente acto por D. Marcelino Marcos Líndez, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Tineo.
- D. Alvaro García Rodríguez, Concejal de Festejos y Participación Ciudadana.

Por la representación sindical en el ámbito del Ayuntamiento de Tineo:

- D. Manuel Santiago Rodríguez Pérez (UGT)
- D. José Pérez Zardáin (UGT)
- D. Aurora Pertierra Rodríguez (CCOO)
- D. Javier Fernández Álvarez (CCOO)

Comparecen también en representación de la FSP-UGT D. Alberto del Valle García y en representación de la FSAP-CCOO D. Manuel Nieto Álvarez.

Ambas partes acuerdan:

Primero.—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la firma de la presente acta de otorgamiento del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de Tineo.

Segundo.—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, suscriben el presente Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Tineo con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

Y en prueba de conformidad lo firman en Tineo en el lugar y fecha expresados.

CAPITULO I.—AMBITO DE APLICACION

Art. 1.—AMBITO FUNCIONAL.

La regulación de las condiciones de trabajo y de la negociación colectiva contenida en el presente Acuerdo será de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, presta servicios en el Ilmo. Ayuntamiento de Tineo.

En lo que se atiene a cuestiones retributivas, en aquellos contratos que, aún siendo laborales, sean concertados como consecuencia de medidas sociales de fomento de empleo incitadas por otras administraciones públicas o por el propio Ayuntamiento, la regulación de su retribución no se regirá por lo dispuesto en el presente Convenio. La regulación de sus condiciones sociales se regirá por lo dispuesto en el presente Convenio.

Art. 2.—AMBITO PERSONAL.

El personal laboral, a efectos del presente Convenio, comprenderá, tanto al personal fijo como al temporal, con las excepciones que puedan recogerse en el presente acuerdo, cualquiera que sea la modalidad contractual de este último.

Art. 3.—AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma o, en todo caso, a 1 de enero de 2006. Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

Será presentado ante la autoridad laboral competente a efectos del pertinente registro y depósito, así como su inserción en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes tres meses antes de la conclusión de su vigencia, debiendo procederse a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha en que cualquiera de las partes, así lo inste.

Finalizada su vigencia, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

Art. 4.—ABSORCION, COMPENSACION Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación, sin perjuicio en todo momento de la aplicación de cualquier disposición legal que en conjunto pudiera tener efectos más favorables.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las disposiciones legales que supongan mejoras para la integración de la vida laboral y familiar se entenderán incorporadas automáticamente al presente Convenio.

Art. 5.—IRRENUNCIABILIDAD.

Se tendrá por nula y no hecha la renuncia por parte de los trabajadores de cualesquiera de los beneficios establecidos en el presente Acuerdo, asimismo, se tacharán de nulidad reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los empleados públicos sobre sus retribuciones o condiciones de trabajo no contempladas en el presente acuerdo, someterá éstas a la aprobación de al menos el 60% de la Comisión Negociadora.

Se establece la salvedad de los contratos del Ayuntamiento con otras Administraciones que ya determinen las retribuciones del personal a contratar.

CAPITULO II.—COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACION Y PRINCIPIOS GENERALES

Art. 6.—COMISION PARITARIA.

Para examinar y resolver cuantas cuestiones que se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que deberá quedar constituida formalmente a los 15 días siguientes a la firma de este Convenio. La Comisión estará compuesta por dos miembros de cada parte, Administración y Sindicatos firmantes del Convenio.

El Ayuntamiento de Tineo y los Sindicatos firmantes de este Convenio podrán nombrar suplentes que sustituyan a las personas titulares, así como asesores y/o asesoras, para tratar asuntos puntuales, que participarán con voz pero sin voto.

Funciones:

- a) Interpretación del Convenio en su aplicación práctica.
- b) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.
- c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
- e) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes firmantes del presente Convenio, así como el cumplimiento del mismo.
- f) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.
- g) En aplicación al Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, y del Régimen Jurídico resultante de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la Comisión Paritaria será el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio en materia de conflicto colectivo y huelga.
- h) Seguimiento de los puestos de trabajo incluidos en el anexo del presente Convenio, e informe de las modificaciones del catálogo que afectan a los puestos de trabajo sujetos al ámbito del mismo.
- i) Informar del modelo de solicitud y la propuesta de resolución del concurso de traslados, así como las reclamaciones que se produzcan al mismo.
- j) Seguimiento de la distribución de los recursos que el Ayuntamiento consigne cada año en su presupuesto para ayudas sociales del personal acogido al ámbito de este Convenio.
- k) Seguimiento trimestral del número y cuantía global de los préstamos concedidos al personal sujeto al ámbito del Convenio.
- l) Informar de las bases para la concesión de ayudas sociales.
- m) Informar los cambios en la organización del trabajo y de la implantación de nuevos métodos y desarrollo de nuevas tecnologías.
- n) Informar de las bases reguladoras de las convocatorias de puestos por el sistema de libre designación.

El Ayuntamiento aportará con antelación suficiente la documentación necesaria a las partes sobre el orden del día de cada reunión. No obstante, los miembros de la Comisión podrán recabar a través del mismo, cuanta información sea necesaria para el estudio de los asuntos susceptibles de ser abordados por la misma.

Las reuniones de la Comisión serán ordinariamente semestrales, sin perjuicio de que, a petición de cualquier miembro de la misma, se convoque una reunión extraordinaria en el plazo de 72 horas siguientes a la fecha de la solicitud.

Los acuerdos, que se adoptarán por unanimidad, se reflejarán en acta que deberá ser firmada por todas las personas presentes, teniendo carácter vinculante para ambas representaciones, y para el ámbito general del Convenio, formando parte del mismo.

Art. 7.—ORGANIZACION DEL TRABAJO. PRINCIPIOS GENERALES.

1.—Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento de Tineo, que la ejercerá a través de sus órganos competentes, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y artículo 6 y ss. de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar en los distintos centros un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Administración y el propio personal; a tal efecto la Administración contará con la participación, orientación, propuesta y asesoramiento de los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras.

Fieles a lo apuntado, y teniendo en cuenta el principio general ya indicado de que la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración, sujeta a la normativa vigente, los principios inspiradores de dicha organización vendrán determinados por las siguientes notas:

- Adecuación de las plantillas que permita un mayor y mejor nivel en la prestación de los servicios.
- Valoración y racionalización de los puestos de trabajo.
- Programación, seguimiento y evaluación de los cometidos asignados a cada puesto.
- Profesionalización y promoción de los trabajadores y de las trabajadoras.
- Fomento de la participación de los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios a la ciudadanía, sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Mejora de las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones donde éste se desarrolle en circunstancias molestas, tóxicas o peligrosas, con el objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para el personal, cumpliendo con la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

2.—Reconociendo la capacidad auto-organizativa de la Administración, las partes acuerdan que la Administración informará a las Organizaciones Sindicales de los anteproyectos de reorganización que impliquen transformaciones del régimen jurídico, que conlleven modificación de las condiciones de trabajo, o reasignación de efectivos de personal, e informará con antelación a dichos Sindicatos de las actuaciones, medidas y repercusiones derivadas de tales procesos en lo que afecte a las condiciones de trabajo del personal afectado.

Art. 8.—CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO.

1.—El catálogo de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza, de acuerdo con las necesidades del servicio, la ordenación del personal del Ayuntamiento de Tineo incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio. Contendrá la totalidad de los puestos de tal naturaleza dotados presupuestariamente, así como los requisitos y categorías para el desempeño de cada puesto.

El Ayuntamiento de Tineo, conforme a la normativa aplicable elaborará y aprobará las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral de cada uno de los centros y dependencias incluidos en el ámbito del presente Convenio, cuya copia será facilitada a las organizaciones sindicales anualmente, y trimestralmente las actualizaciones que, en su caso, se pudieran producir. En dichos catálogos se incluirá:

- a) Centro de trabajo de adscripción.

b) La denominación del puesto de trabajo.

c) Las características esenciales del mismo que deberán incluir, al menos, la categoría profesional y el nivel de destino, así como su naturaleza de a tiempo completo, parcial o jornada partida.

d) Los requisitos para su desempeño.

e) Los complementos salariales inherentes a dicho puesto.

f) La forma de provisión del puesto.

2.—Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan respecto a las modificaciones del catálogo de puestos de trabajo que se produzcan durante el período de vigencia de aquél:

2.1.—Someter a informe de la Comisión Mixta Paritaria las modificaciones del catálogo generadas como consecuencia de:

A) Cambios en la organización de los que se deriven creación, supresión o transformación de puestos singularizados.

B) Circunstancias de obligado cumplimiento.

C) Racionalización y adecuación de plantillas que incidan sobre puestos vacantes, comprometiéndose las partes a que dicho proceso no implique una reducción del empleo público, de modo que en el supuesto de transformaciones, el número de puestos amortizados será igual al de puestos de nueva creación, independientemente de la naturaleza jurídica de los mismos.

Art. 9.—ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El Ayuntamiento de Tineo se compromete a garantizar tanto la estabilidad en el empleo como el mantenimiento mínimo de su número actual, así como el del personal fijo que fueran transferido o incorporado durante la vigencia del presente Convenio, con las matizaciones necesarias derivadas de condicionantes legales como las modificaciones de la vinculación jurídica de los trabajadores y las trabajadoras. Asimismo se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de transformar el empleo temporal en fijo, a través de los procedimientos de consolidación de empleo acordados entre la administración y sindicatos publicados a través de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre.

Mensualmente se facilitará a los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras el listado de altas y bajas habidas durante tal período, concretándose el centro de trabajo donde se hayan producido, así como las transformaciones aprobadas.

CAPITULO III.—JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Art. 10.—JORNADA.

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales, en jornada continuada, con una pausa de 30 minutos que tendrá carácter de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios, y habrá de disfrutarse preferentemente entre las 10.00 y las 12 horas, en el horario general.

Art. 11.—HORARIO DE TRABAJO.

El régimen de horarios se ajustará a los siguientes criterios:

Se establece un horario con carácter general de 8 a 15 horas y de lunes a viernes.

Los horarios de la limpieza viaria serán de lunes a sábado adecuando las 35 horas, y pudiendo reducir la jornada si se realiza el trabajo en menos tiempo.

Los sábados y festivos se establecerán turnos rotatorios. El personal que deba prestar sus servicios en fines de semana o festivos, deberá descansar como mínimo 24 fines de semana al año, dos fines de semana al mes y 7 festivos al año.

Los horarios especiales se determinarán en la Comisión Mixta Paritaria. De no llegar a acuerdo se procederá conforme a la normativa legalmente establecida.

Descansos y fiestas:

El personal en situación administrativa de servicio activo pleno tendrá derecho a un período mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos. En aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo deberán regularse mediante acuerdo de la CMP. El servicio de limpieza, dispondrá de un cuadrante con los turnos correspondientes a cada trabajador con una antelación de un mes.

Se considerará domingo o festivo al tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del domingo o festivo.

Art. 12.—HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos en la creación de empleo que pueden derivarse de una política conducente a la supresión de horas extraordinarias. Por ello se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.—Necesidad de prevenir o reparar siniestros para la vida y/o seguridad de las personas, siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

2.—Necesidad de atender imprevistos, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no pueda ser atendida recurriendo a los tipos de contratación previstos legalmente. Las horas extraordinarias, que no sean de fuerza mayor, no podrán superar el límite de 80 horas anuales.

Se dará cuenta trimestralmente del número de horas extraordinarias realizadas a las Secciones Sindicales legalmente constituidas y a los representantes de los trabajadores.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida por el contrato de cada persona.

Las horas extraordinarias serán abonadas o compensadas, a opción del trabajador o de la trabajadora, con tiempos de descanso retribuido a razón de 2 horas por hora extraordinaria realizada, pudiendo sumarse este tiempo de descanso hasta acumular jornadas completas. Esta opción quedará condicionada a las necesidades del servicio debidamente acreditadas.

Para la adjudicación de las horas extraordinarias se seguirá un procedimiento rotatorio entre los trabajadores que deseen hacerlas.

Se establece como excepción la plantilla de la Policía Local por la propia característica de ésta.

En caso de su abono, el valor de la hora extraordinaria normal será el que figura en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Art. 13.—DISPONIBILIDAD.

Cuando la Administración, por razón de necesidades del servicio debidamente acreditadas, declare por escrito y a través del órgano competente a un trabajador o trabajadora en situación de disponible fuera de su jornada normal en día de descanso o festivo, considerándose a estos efectos el sábado, cuando la jornada ordinaria sea de lunes a viernes, se percibirá una indemnización de 60 euros diarios, en el supuesto de que no devengue durante la situación de disponibilidad horas extraordinarias, o de que realizase un número de horas en precio total inferior a los citados 60 euros.

En el supuesto de que realizase un número de horas cuyo valor fuera superior a 60 euros, percibirá el precio de las horas extraordinarias trabajadas en las citadas jornadas y una indemnización de 20 euros. A tales efectos, se entenderá que existe situación de disponibilidad cuando el trabajador o trabajadora deba estar localizable fuera de su jornada habitual.

En ningún caso la disponibilidad se utilizará para atender las necesidades establecidas en el artículo 12 del presente Convenio.

Art. 14.—TRABAJO NOCTURNO.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, tendrán la consideración de jornada nocturna. Si la tercera parte o más de la jornada se realiza en horario nocturno,

se entenderá a todos los efectos como realizada toda ella en período nocturno. En el supuesto de que se realizase en período nocturno menos de un tercio de la jornada, se abonará por este concepto media jornada. La retribución del trabajo realizado en el período nocturno se incrementará mediante un complemento de especiales condiciones de trabajo con devengo variable.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias a las personas cuyo trabajo se califique de “nocturno” conforme al artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de realización de horas extraordinarias en período nocturno, el abono o la compensación se realizará añadiendo al valor de la hora extraordinaria normal un 25%.

El personal que desempeñe puestos de trabajo en que la totalidad de sus jornadas en cómputo anual sean realizadas en horario calificado de nocturno percibirá la cuantía que en cómputo de nocturnidad fija se establecen en las tablas salariales anexas a este Convenio.

En aquellos centros en que conforme al artículo 15 sea de aplicación un régimen de jornada distinta a la regulada con carácter general no será computado como día de descanso el correspondiente a la salida del turno de noche, todo ello sin que suponga minoración del cómputo total de horas de trabajo, ni incremento de los descansos que correspondan a cada persona empleada, conforme al promedio semanal, de los ciclos que en cada caso se establezcan.

Los cambios de turno forzoso a noche se compensarán con una indemnización de 20 euros por turno modificado. Esta situación no podrá permanecer más de tres días consecutivos y no podrá repetirse en tres meses.

CAPITULO IV.—VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 15.—VACACIONES.

1.—Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 31 días naturales o 22 laborales por año completo trabajado. No obstante, y a petición del interesado, podrán disfrutarse por períodos no inferiores a 5 días laborables consecutivos, sin la duración acumulada de los mismos pueda exceder de 22.

Tendrán la consideración de día laborable aquel que figure como tal en las carteleras anuales de los trabajadores y las trabajadoras.

Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho al disfrute de un número de días, redondeando al alza la fracción inferior a un día, correspondientes al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural, sin perjuicio de la liquidación que proceda en el supuesto de cese con anterioridad a la fecha prevista.

Las vacaciones anuales no podrán sustituirse por compensación económica, no obstante quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que profesionalmente les correspondan.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en cualquier Administración Pública reflejados en el cuadro posterior, se disfrutaran los siguientes días de vacaciones anuales adicionales:

Quince años de servicio: Un día hábil.

Veinte años de servicio: Dos días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Tres días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Cuatro días hábiles.

A estos efectos el sábado será considerado como día no hábil.

2.—Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

El disfrute del período vacacional solicitado por el personal, estará supeditado a las necesidades del servicio. En caso de denegación por ese motivo, las necesidades deberán acreditarse y notificarse tanto a la persona afectada como a sus representantes legales.

3.—El calendario vacacional estará supeditado en todo caso, a las necesidades del servicio. A fin de proceder a la confección y publicación del mismo, el personal concretará para los meses comprendidos entre

el 1 de junio y el 30 de septiembre su petición, que estará confeccionado a 1 de abril. Para el resto de fechas del año, las trabajadoras/es presentarán su petición de disfrute vacacional con dos meses de antelación a su disfrute.

Aprobado el calendario vacacional, si por necesidades del servicio debidamente motivadas y con una antelación inferior a dos meses sobre la fecha prevista para su disfrute, se modificase el período autorizado de vacaciones a cualquier trabajador o trabajadora, tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se le hubiese ocasionado, previa presentación de la documentación acreditativa al respecto.

Cuando por necesidades del servicio, debidamente motivadas se deba disfrutar sus vacaciones fuera del período solicitado se podrá disfrutar hasta tres días más si el período vacacional fuera un mes, dos días si fueran quince y un día más si fuera una semana.

Fijado el período vacacional si el trabajador/a no pudiera iniciarlo a consecuencia de una incapacidad temporal o de suspensión de contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, pospondrá su disfrute al momento en que desaparezcan tales causas, pasando a disfrutarlo dentro del año natural según necesidades del servicio. Podrá considerarse hábil a tal efecto, el primer trimestre del año siguiente.

Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del período vacaciones, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio.

Art. 16.—PERMISOS Y LICENCIAS CON DERECHO A RETRIBUCION.

1.—Por nacimiento, adopción de un hijo o práctica de interrupción voluntaria de embarazo del cónyuge se tendrá derecho:

- Tres días laborables dentro de los 15 días posteriores al hecho.

Si el nacimiento, adopción de un hijo o práctica de interrupción voluntaria del embarazo del cónyuge diere lugar complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo el plazo se ampliará a un mínimo de:

- Tres días laborables cuando el suceso se produzca dentro del Area Sanitaria II
- Cuatro días cuando se produzca fuera del Area Sanitaria II

2.—La trabajadora que se someta a una interrupción voluntaria de embarazo tendrá derecho a cinco días laborables de permiso.

3.—Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, veinte días naturales a disfrutar inmediatamente antes y/o después del acontecimiento.

4.—Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, un día hábil ampliable a tres si es en distinta provincia .

5.—Por la muerte o enfermedad grave del o de la cónyuge o persona conviviente de hecho o un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos/as), teniendo igual consideración las personas que convivan con el trabajador/a en régimen de acogimiento familiar para personas mayores:

Cinco días laborables, o siete si el hecho se produce fuera de la península o del territorio nacional.

6.—Por la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos/as, nietos/as, hermanos/as) tanto de la persona que trabaja como de su cónyuge o conviviente de hecho, teniendo tal consideración la asistencia a tratamientos de dependencias adictivas, acreditadas por el órgano sanitario público, que requieran especial colaboración del entorno familiar.

Dos días laborales, o cuatro si el hecho se produce fuera de la península o del territorio nacional.

Una vez agotados tales permisos, en el caso de una enfermedad grave o terminal, se podrán conceder hasta siete días más.

Todos estos períodos de licencia se ampliarán en dos días laborales si los hechos que los motivan se producen fuera del municipio de residencia habitual del trabajador o trabajadora.

7.—En caso de divorcio o separación probada, un día hábil.

8.—Por traslado de domicilio dos días laborables.

9.—Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como pruebas de ingreso y promoción convocadas por las Administraciones Públicas, el día de su celebración.

10.—El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. A estos efectos tendrán tal consideración Las citaciones de órgano judiciales y/o administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno de los trabajadores/as que ostenten la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos/as o acogidos/as, acompañamiento a parientes con discapacidades hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de trámites puntuales por razón de su estado o edad o cualquier trámite obligado ante organismos oficiales y acompañamiento a hijos/as menores a asistencia médica, salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.

11.—La trabajadora/or con un hijo/a menor de veinte meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo para su atención, ampliable en la misma proporción por parto múltiple. Este tiempo podrá dividirse en dos o sustituirse por su reducción al comienzo o al final de la jornada laboral.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

12.—En caso de fallecimiento de la pareja, el trabajador/a con hijos menores de seis años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retributiva y que estén a su cargo, tendrán derecho a 15 días laborales.

13.—Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para la asistencia a nuevas técnicas de fecundación, que deban realizarse dentro de la jornada, previo aviso al jefe de personal.

14.—Seis días de licencia por asuntos particulares por año completo trabajado o parte proporcional en función del tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza, las fracciones superiores, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día. Estos días no serán acumulables a las vacaciones.

El personal con contrato a tiempo parcial que tengan establecidos períodos de prestación de trabajo inferior al año, disfrutara los días de licencia por asuntos particulares que proporcionalmente le correspondan.

Una vez autorizados si, por necesidades del servicio debidamente motivadas, se modificase la fecha de su disfrute con menos de una semana de antelación a la prevista, el trabajador/a tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubiesen ocasionado, previa justificación documental de los mismos.

Si por necesidades del servicio, debidamente motivadas no se pudiesen disfrutar los días de licencias previstos en este apartado dentro del año natural, podrán disfrutarse dentro del primer trimestre del año siguiente.

15.—Hasta diez días laborales previo informe del jefe de personal. En todo caso, la concesión deberá responder a causas debidamente justificadas por la persona afectada, que no podrá utilizar los diez días globalmente sino aquellos que sean estrictamente necesarios y supeditados a las necesidades del servicio, debidamente motivadas.

Dentro de estos diez días, podrán autorizarse hasta cinco días consecutivos para la preparación de exámenes liberatorios o finales de estudios académicos o profesionales, o preparación de pruebas de ingreso o promoción en el Ayuntamiento, siempre que se acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios y/o que participa en las pruebas.

16.—Los días 24 y 31 de diciembre y Santa Rita tendrán consideración de festivos, manteniéndose en todo caso los servicios mínimos garantizados. Si dichos días coincidiesen en sábado o domingo se tendrá derecho a una compensación por cada uno de ellos de un día de asuntos propios.

Art. 17.—LICENCIAS SIN DERECHO A RETRIBUCION.

El personal fijo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a diez meses. Dichas licencias le serán concedidas por el órgano competente dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de doce meses cada tres años.

El Ayuntamiento mantendrá en alta especial en el Régimen de la Seguridad Social al trabajador/a mientras dure la licencia sin sueldo.

El tiempo de licencia sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de antigüedad.

En el caso de que el o la cónyuge o personas que habitualmente convivan con el trabajador/a padezcan enfermedad grave o irreversible, que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el período de prórroga causa de alta especial en el régimen previsor y si la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Asimismo se podrán conceder licencias sin sueldo, en las mismas condiciones, y con una duración máxima de un año:

a) Para cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo.

b) Para tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones; en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

Art. 18.—MATERNIDAD, ADOPCION O ACOGIMIENTO.

1.—Serán de aplicación todas las medidas previstas por la Orden 3902/2005, de 15 de diciembre, del Ministerio de Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos (BOE 16 de diciembre de 2005).

1.1.—Maternidad, adopción o acogimiento.

A) En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el o la recién nacido o nacida deba permanecer hospitalizado u hospitalizada a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen en dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el período fijado para la suspensión.

B) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija, a partir del segundo o de la segunda contadas a la elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidades o minusvalías o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y/o madre al país de origen de la persona adoptada, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

C) Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente a que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial; en este último caso procederá la suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial, en los términos recogidos en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo; conforme al que, entre otros extremos, se contempla que el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a los siguientes criterios:

c.1.—Podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

La madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

c.2.—El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

c.3.—El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez fijado el régimen de disfrute, por acuerdo entre la persona trabajadora y el Ayuntamiento, sólo podrá modificarse debido a causas de salud de la persona trabajadora o del o la menor, debiendo determinarse nuevamente, por acuerdo entre las partes, el régimen de disfrute.

c.4.—Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

c.5.—El tiempo en el que se presten servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante.

No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial.

1.2.—Riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 26.2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

CAPITULO V.—SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 19.—SUSPENSION DEL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.

1.—Procederá la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo en los siguientes casos y conforme a la regulación que se expresa:

1.1.—Durante la incapacidad temporal de los trabajadores y las trabajadoras.

Producida la extinción de la situación de incapacidad temporal con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

La incorporación al trabajo tendrá lugar cuando cese la causa que motivó dicha situación.

1.2.—Privación de libertad del trabajador o de la trabajadora, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria o condena a pena de privación de libertad, cuando ésta no exceda de seis meses y hubiera recaído en razón de delito o falta no relacionado con el desempeño de sus funciones.

Quien haya perdido su puesto de trabajo como consecuencia de sentencia firme condenatoria o condena a pena de privación de libertad superior a 6 meses o por haber recaído en razón de delito o falta relacionado con el desempeño de sus funciones deberá solicitar el reingreso ante el Ayuntamiento, con un mes de antelación a la finalización del período de duración de la suspensión. La persona reingresada será adscrita provisionalmente a un puesto de trabajo vacante en los mismos términos de lo dispuesto en el artículo 18.2 para el personal en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo. De no solicitarse el reingreso en el tiempo señalado se le declarará de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

1.3.—Ejercicio de funciones sindicales electivas, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985.

1.4.—Efectos de la suspensión.

El período de suspensión en los supuestos relacionados de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo será computado como servicios efectivos prestados en el Ayuntamiento a efectos del devengo de antigüedad, comportando la reserva del puesto y centro de trabajo.

1.5.—Incorporación al trabajo.

En los supuestos contemplados en los apartados 1.1, la incorporación tendrá lugar cuando cese la causa que motivó la suspensión.

En los supuestos descritos en el párrafo primero del apartado 1.2 y apartado 1.3 deberá solicitarse la incorporación en el plazo de un mes computado a partir de la desaparición de la causa que motivó la suspensión, dando lugar en el caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2.—Otros supuestos en que el personal fijo puede ser declarado en situación de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo:

a) Cuando se autorice a la persona para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en Organismos internacionales, Gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

b) Cuando la persona adquiera la condición de funcionaria o funcionario al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

c) Cuando la persona sea nombrada miembro del Gobierno de la Nación, Consejo de Gobierno del Principado de Asturias, así como altos cargos de los mismos.

d) Cuando sea elegida por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

e) Cuando sea adscrita a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o del Tribunal de Cuentas o de la Junta General del Principado de Asturias u órganos de la misma naturaleza.

f) Cuando accedan a la condición de Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales.

g) Cuando accedan a la condición de Diputados o Diputadas de la Junta General del Principado de Asturias o de miembro de las Asambleas Legislativas de otras Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.

h) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

i) Cuando presten servicio en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros o Ministras y Secretarios o Secretarías de Estado.

j) Cuando desempeñen en la Administración del Principado puestos de confianza o de asesoramiento especial.

k) Cuando se les nombre para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

2.1.—Efectos de la suspensión del contrato.

El período de permanencia en esta situación será computado a efectos de ascensos, consolidación de nivel, trienios.

Asimismo, y respecto a la reserva del puesto de trabajo, se seguirán los siguientes criterios:

— Un puesto de su misma categoría si el puesto desempeñado con anterioridad hubiese sido obtenido mediante libre designación.

— El mismo puesto de trabajo que desempeñasen con anterioridad a la declaración de suspensión, si aquél hubiese sido obtenido por concurso.

2.2.—Incorporación al trabajo.

Deberá solicitarse el reingreso en el plazo de un mes computado a partir de la desaparición de la causa que motivó la suspensión, dando lugar en el caso de no efectuar la solicitud al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Los Diputados y las Diputadas y Senadores y Senadoras que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán mantenerse en esta situación hasta su nueva constitución.

Art. 20.—SUSPENSION DE CONTRATO POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

1.—Procederá declarar la excedencia voluntaria del personal fijo en los siguientes casos:

a) Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular será declarada a petición de la persona trabajadora, o de oficio en los supuestos en que así proceda.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con al menos un año de servicio en cualquier Administración Pública anteriores a la solicitud.

Cada período de excedencia tendrá una duración no inferior a un año ni superior a diez.

La incorporación al trabajo deberá ser solicitada ante el Ayuntamiento de Tineo.

b) Para el cuidado de hijos y/o hijas.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o cada hija natural que se iniciará una vez agotado el período de baja maternal y que podrá disfrutarse en cualquier momento, bien en período único

o en períodos fraccionados, siempre que la edad del hijo o de la hija no sea superior a 3 años. El mismo derecho se reconoce en el caso de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, siendo en este caso la duración de la excedencia para el cuidado de hijos o hijas no superior a 3 años desde la resolución judicial o administrativa.

Cada sucesivo hijo o hija dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la misma estará condicionado a las necesidades del servicio.

El período en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y consolidación de nivel, y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su incorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este período la reserva quedará referida a un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

La incorporación al puesto deberá ser solicitada por la persona trabajadora ante el Ayuntamiento de Tineo, con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión del período de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

c) Para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Teniendo en cuenta que tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referida al o a la cónyuge y a la persona conviviente de hecho.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse de manera autónoma, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso se viniera disfrutando.

Si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la misma estará condicionado a las necesidades del servicio.

El período en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, consolidación de nivel y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su incorporación. Generará derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La incorporación al trabajo deberá ser solicitada ante el Ayuntamiento con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión del período de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Las situaciones previstas en los apartados b) y c) serán incompatibles con la realización de cualquier actividad remunerada, excepto las autorizadas y reguladas por la Ley de Incompatibilidades.

d) Por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, al personal cuyo cónyuge o conviviente de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario o funcionaria de carrera o como laboral, en cualquier Administración Pública, organismo autónomo o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

e) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

La persona trabajadora que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en la categoría por la que no opta en la situación de excedencia voluntaria,

aún cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en la empresa, y permanecerá en tal situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la incompatibilidad.

La reincorporación al trabajo deberá ser solicitada en el plazo de un mes a contar desde la conclusión de la situación que originó la incompatibilidad, declarándoseles en caso de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2.—Reincorporación al trabajo.

Las personas trabajadoras declaradas en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo deberán solicitar el reingreso o nuevo período de excedencia mediante escrito dirigido al Ayuntamiento, con una antelación mínima de un mes a la terminación del plazo de excedencia concedido en cada caso siendo declarados de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

El personal reingresado será adscrito provisionalmente a un puesto vacante no reservado legalmente o afectado por una convocatoria, que posibilite dicho reingreso, quedando obligado a tomar posesión en el plazo de un mes y a participar en concursos hasta que obtenga destino definitivo, siempre que reúna los requisitos exigidos en cada caso. Este puesto de trabajo cubierto provisionalmente se incluirá necesariamente en el primer concurso que se lleve a cabo.

Este reingreso con adscripción provisional se producirá por orden de antigüedad, caso de concurrencia de solicitudes, las cuales podrán presentarse dentro de los 60 días anteriores al término del período de excedencia concedido y en todo caso, con el mínimo de un mes establecido en el primer párrafo de este apartado.

La Administración comunicará al trabajador o a la trabajadora la existencia o inexistencia de vacante en el plazo de un mes siguiente a la recepción de la solicitud de reingreso.

Cuando no exista vacante en su misma categoría y sí en otra inferior, y siempre que acredite la aptitud necesaria para las funciones propias de la categoría inferior, podrá optar a ocupar provisionalmente ésta, a la que se adscribirá en tal condición, teniendo derecho a optar a las vacantes que queden como consecuencia de concurso de traslados que se resuelva en dicha categoría inferior.

En el momento que se produzca vacante en su categoría se le adscribirá provisionalmente a la misma con las obligaciones ya establecidas anteriormente para este supuesto.

Art. 21.—INCAPACIDAD TEMPORAL.

El personal sujeto a este Convenio, disfrutará de licencia por enfermedad o accidente cuando se encuentre en situación de baja por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y presenten el correspondiente parte de baja o confirmación, expedido por el facultativo competente.

Los partes de continuidad o confirmación habrán de presentarse por períodos semanales, salvo que se considere que el tiempo probable de baja vaya a ser inferior a dicho período.

Las bajas por enfermedad o accidente inferiores a cuatro días habrán de justificarse igualmente mediante el correspondiente parte médico, en el momento de reincorporación al trabajo. Los partes de baja deberán ser entregados en las oficinas municipales a la mayor brevedad.

La empresa garantizará al personal que permanezca en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, dentro del plazo de duración determinado en las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social a tal efecto, una prestación económica complementaria equivalente a la diferencia entre el total de retribuciones que tuvieren acreditado en nómina con carácter fijo en el momento de producirse el hecho causante y la prestación que la persona perciba en cada situación del sistema de Seguridad Social.

Art. 22.—EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Los contratos se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo y concordantes.

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento de la dirección de personal correspondiente con un plazo de preaviso de al menos 15 días si el contrato fuera de

duración superior al año, descontándosele en caso de no cumplir el período de preaviso establecido el importe de todos los emolumentos correspondientes a los días que falten para el plazo de preaviso.

Art. 23.—FOMENTO DEL EMPLEO Y JUBILACION.

La jubilación será obligatoria al cumplir la persona la edad de 65 años, comprometiéndose el Ayuntamiento de Tineo a mantener la categoría de la plaza vacante resultante de la jubilación, u otra distinta producto de la transformación de aquella vacante, salvo que por imperativo legal procediera otra cosa.

La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que la persona trabajadora que no reuniese, al momento de cumplir la misma, suficiente período de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación se mantenga en activo hasta que se complete el período de cotización mínimo exigido en cada momento por la Seguridad Social.

Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para aquel personal que, reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente, desee dar por finalizada su actividad profesional. La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la siguiente edad:

64 años.....	6.000 euros
63 años.....	10.000 euros
62 años.....	15.000 euros
61 años.....	18.000 euros
60 años.....	20.000 euros

El pago del incentivo de jubilación se realizará con la última mensualidad que se perciba.

La solicitud, dirigida al órgano competente, deberá formalizarse con antelación suficiente al cumplimiento de las edades señaladas anteriormente.

Si la solicitud se produce una vez cumplida la edad, el incentivo de aplicación será el correspondiente al señalado para el tramo de edad siguiente.

La Administración garantiza a los trabajadores y a las trabajadoras su derecho a jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Tineo se podrán acoger a la jubilación parcial, simultaneándola con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada con un contrato de relevo en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

CAPITULO VI.—CLASIFICACION DE GRUPOS Y RETRIBUCIONES

Art. 24.—CLASIFICACION DE GRUPOS.

1.—El personal laboral sujeto al ámbito de este Convenio se clasifica, en función de la titulación exigible para el ingreso en la correspondiente categoría, en los siguientes grupos:

Grupo A.—Título de Doctor o Doctora, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente.

Grupo B.—Título de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica, o equivalente.

Grupo C.—Título de Bachiller, Técnico o Técnica Superior, pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años o equivalente.

Grupo D.—Título de Graduado o Graduada en Secundaria, Técnico o Técnica o equivalente.

Grupo E.—Certificado de Escolaridad o equivalente.

2.—Al personal de nuevo ingreso le será exigible la titulación correspondiente al grupo en que se encuadra la categoría de la plaza vacante convocada.

3.—En la promoción interna deberá exigirse exclusivamente titulación cuando ésta sea preceptiva para el ejercicio profesional; en los demás supuestos podrá suplirse la titulación académica por los conocimientos y prácticas en el oficio correspondiente a la categoría a que se opta, acreditándose a través de la correspondiente prueba. Para los Grupos A y B la titulación será exigible en todos los casos.

El personal acogido al presente Convenio tienen asegurado, en base a su pertenencia a un grupo determinado, los siguientes niveles mínimos de complemento de destino:

Grupo	Nivel
A	22
B.....	18
C.....	15
D	13
E	11

Art. 25.—RETRIBUCIONES.

1.—Las retribuciones del personal afectado por este Convenio están compuestas por retribuciones básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

A) El sueldo, que se percibe por unidad de tiempo, en función del grupo de clasificación, de acuerdo con las cuantías referidas a una mensualidad que se detallan en las tablas salariales.

B) Antigüedad, que como complemento personal percibirá el personal por cada tres años de servicios efectivos prestados al Ayuntamiento de Tineo, el valor de cada trienio será la cuantía fijada para cada grupo de clasificación en el anexo relativo a tablas salariales y será abonable desde el primer día del mes en que se cumplan tres, o múltiplos de tres, años de servicios.

El personal que preste sus servicios en jornada inferior a la normal, bien sea por el número de meses o por el porcentaje de jornada, devengará cada tres años un trienio. El valor de dichos trienios será el resultado de aplicar el porcentaje de jornada sobre el importe fijado en las tablas salariales de acuerdo con su grupo de clasificación.

C) Pagas extraordinarias: serán dos al año y por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, la antigüedad y el 80% del complemento de destino en la paga extraordinaria del mes de junio de 2006 y del 100% en la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2006, salvo que una ley de rango superior aumente o modifique dicho porcentaje o incorpore nuevos conceptos. Se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y noviembre y con referencia a la situación y derechos del personal afectado por este Convenio en dichas fechas, salvo en los siguientes casos, teniendo en cuenta en todos ellos que el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados:

— Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de seis meses entre 180 días .

— Cuando los trabajadores y las trabajadoras hubieran prestado una jornada de trabajo reducida en el transcurso de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio a diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores.

— El personal con licencia sin derecho a retribución devengará pagas extraordinarias en las fechas indicadas pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores.

— Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, en el caso de extinción de la relación contractual, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador o de la trabajadora en dicha fecha, pero en la cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

— Si la extinción de la relación contractual se produce durante el mes de diciembre la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones vigentes en el mismo.

Son retribuciones complementarias:

A) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo desempeñado y conforme a las cuantías, referidas a una mensualidad, que se relacionan en las tablas salariales.

B) El complemento específico, que está destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad, nocturnidad, festivos, turnicidad, sin perjuicio de la modalidad de su devengo y de acuerdo con las cantidades que se fijan en las tablas salariales. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico en cada puesto de trabajo.

a) Complemento específico con devengo fijo:

Se percibirá para el puesto de trabajo a que se encuentre adscrito la persona trabajadora, por la cuantía determinada como suma de los importes de los elementos con que se haya configurado el puesto de trabajo, como se detalla en el catálogo anexo al presente Convenio, dichas cantidades referidas a una mensualidad se relacionan en las tablas salariales.

Los elementos que integran este complemento son los que se enumeran a continuación:

- Específico A, específico B, o específico C.
- Peligrosidad, penosidad y toxicidad.
- Turnicidad.
- Nocturnidad.
- Complemento específico para puestos base.
- Complemento específico para personal contratado para fines de semana y festivos.

b) Complemento específico con devengo variable:

Se devengará por el personal adscrito a aquellos puestos de trabajo en los que, por la naturaleza de las funciones asignadas, se ve obligado a prestar sus servicios en determinadas jornadas festivas, nocturnas, en turnos, en condiciones excepcionalmente penosas, tóxicas y/o peligrosas.

La cuantía a percibir bajo esta modalidad se fijará por el número de jornadas efectivamente trabajadas, valoradas de acuerdo con los importes relacionados en las tablas salariales.

A efectos de determinar las cuantías abonables en cada caso, se entienden como media jornada la actividad prestada por tiempo igual o inferior a tres horas y por jornada completa la realizada por encima de tres horas.

C) Complemento de productividad.

D) Otros complementos.

Con independencia de los complementos que se relacionan se tendrá derecho a devengar las cantidades que se relacionan, siempre que se cumplan las condiciones que las determinan.

Jefatura..... 122,60 euros.

Art. 26.—INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO.

1.—Por razones técnicas de organización, producción o bien por necesidades referidas a la actividad a desarrollar, el personal podrá ser desplazado para prestar servicios fuera de la localidad de su centro de trabajo.

En todos los casos el trabajador o la trabajadora deberá ser avisado o avisada con antelación suficiente, salvo necesidades del servicio debidamente acreditadas.

2.—Estos desplazamientos darán derecho a percibir las dietas e indemnizaciones previstas con carácter general para el personal al servicio del Ayuntamiento de Tineo.

3.—Cuando por necesidades del servicio debidamente acreditadas la persona trabajadora sea autorizada para utilizar su propio vehículo particular, percibirá como indemnización por kilómetro, la cantidad que la Administración del Principado de Asturias fije con carácter general para todo el personal.

4.—La persona que realice en un mes desplazamientos por razón del servicio por duración superior a 2 días y que den derecho al devengo de dietas enteras, percibirá del Ayuntamiento de Tineo, previa solicitud y por adelantado, el importe de dichas dietas.

Art. 27.—ANTICIPOS Y PRESTAMOS AL PERSONAL.

1.—El personal laboral fijo afectado por este Convenio podrá solicitar préstamos reintegrables al Ayuntamiento de hasta un límite máximo de tres mensualidades.

2.—El reintegro de los préstamos se efectuará en la nómina en tantas mensualidades como haga constar la persona solicitante, hasta un máximo de 12, por cantidad fija e igual cada mes.

No obstante, el personal al servicio del Ayuntamiento podrá reintegrar el préstamo recibido y liquidarlo en su totalidad en tiempo inferior al establecido.

3.—Las solicitudes se ajustarán al procedimiento establecido al respecto y tendrán como límite la disponibilidad del crédito que exista en el correspondiente concepto presupuestario.

Una vez reintegrado el préstamo concedido, podrá solicitarse otro préstamo a partir del mes siguiente.

4.—Para la concesión de los préstamos se atenderá como orden de preferencia el de entrada en el correspondiente registro del Ayuntamiento.

5.—Cuando las limitaciones presupuestarias lo permitan y siempre que sea compatible con las políticas de gasto público, se procurará adecuar la cifra de préstamos a las necesidades reales existentes, introduciendo la cantidad que proceda en el anteproyecto de presupuestos para el inmediato ejercicio siguiente.

6.—El personal laboral temporal y fijo podrá solicitar anticipos de nómina cuyo importe no supere el 50 por ciento de sus haberes totales mensuales, cuya cuantía será detrída en la nómina del mes correspondiente. Los anticipos no podrán solicitarse antes del día 15 de cada mes. No será posible solicitar más de un anticipo al mes. La concesión del anticipo será resuelta de forma expresa y escrita por el órgano competente.

CAPITULO VII.—PROVISION DE VACANTES, PROMOCION E INGRESOS

Art. 28.—SELECCION DE PERSONAL.

1.—La oferta de empleo público correspondiente a cada ejercicio presupuestario se conformará con plazas vacantes que hayan sido sometidas a un proceso de provisión por concurso y declaradas desiertas, y se proveerán con carácter definitivo en el siguiente orden:

a) Promoción interna (ascenso o cambio de categoría).

b) Convocatoria pública para personal de nuevo ingreso.

2.—En las convocatorias públicas para personal de nuevo ingreso se garantiza en todo caso una reserva del 5% de las plazas laborales previstas para personal discapacitado.

3.—Cuando sea necesaria la realización de pruebas físicas para el acceso a un puesto de trabajo, se establecerán baremos diferenciados, adaptando éstos a la constitución física de mujeres y hombres.

Artículo 29.—INGRESO Y PROMOCION.

Se favorecerá la promoción interna de los trabajadores municipales fijos en plantilla a quienes les sea de aplicación este Convenio.

Las partes acuerdan profundizar en el desarrollo de la promoción horizontal entendida como elemento básico, tanto en la ordenación del personal al servicio de la Administración, como en el desarrollo de una carrera administrativa mejor articulada.

Asimismo, las partes acuerdan iniciar procesos de promoción “cruzada” desde los grupos profesionales de personal laboral a los grupos equivalentes de personal funcionario.

El ingreso en la función pública local se realizará de acuerdo con lo regulado con carácter general para el ingreso en la función pública y las vacantes y ampliaciones de plantilla que se produzcan se cubrirán por los procedimientos establecidos en este artículo.

La selección, ingreso y promoción del personal afectado por estas normas se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose en todo caso al Real Decreto 364/1995 de ingreso del personal al servicio de la Administración Pública y a lo establecido en estas normas.

Las vacantes de plantilla que se produzcan serán convocadas por la autoridad competente, mediante oferta pública pudiendo optar a las mismas, en los turnos de traslado y de promoción interna todo el personal de plantilla que esté en situación de activo o excedente.

Las vacantes que existan se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden de prelación:

1.—Concurso de traslados y a resultas entre personal de la misma categoría y especialidad.

2.—Promoción interna y a resultas entre los trabajadores.

3.—Convocatoria pública para el personal de nuevo ingreso a través de concurso, concurso-oposición u oposición libre.

Para la provisión de plazas vacantes, el órgano competente realizará la oportuna convocatoria de:

Concurso de traslados y a resultas, al que podrán concurrir los trabajadores en situación de activo o excedente, que posean el mismo nivel y categoría profesional de las vacantes del concurso.

La adjudicación de las plazas se regirá por normas objetivas, de acuerdo con el siguiente baremo:

Antigüedad en la misma categoría profesional: 0,20 puntos por años hasta un máximo de 4 puntos.

Antigüedad en el Ayuntamiento: de 0,10 puntos por año, hasta un máximo de 2 puntos.

Todas las vacantes existentes tras el concurso de traslados se ofrecerán dentro de los límites fijados legal y jurisprudencialmente por el sistema de:

Promoción interna y a resultas, la convocatoria pública que se realice para cubrir vacantes por el sistema contendrá los requisitos siguientes:

Características de la plaza a cubrir.

Titulación exigible en cada caso.

Méritos profesionales de los aspirantes, conforme al siguiente baremo:

1) Por experiencia en puestos similares al de la convocatoria: 0,10 puntos por mes, hasta un máximo de 3 puntos.

2) Por antigüedad: 0,10 puntos por mes, hasta un máximo de 5 puntos.

La composición del tribunal que ha de valorar las solicitudes y las pruebas a realizar en su caso; que serán esencialmente de carácter práctico y/o teórico.

El plazo de presentación de solicitudes; que no serán inferior a 20 días.

En las convocatorias públicas para el personal de:

Nuevo ingreso a través de oposición, concurso-oposición o excepcionalmente concurso, los méritos profesionales a valorar serán los mismos previstos para concursos señalados en el párrafo anterior.

La puntuación máxima en la fase de concurso no podrá exceder en ningún caso del 50% del total posible asignado en la oposición. En los casos de que la convocatoria estableciera la realización de alguna prueba de aptitud, sólo podrán computarse los méritos alegados en la solicitud, cuando el trabajador supere la puntuación mínima fijada para cada prueba.

La duración del período de prueba será, según el grupo de clasificación, el que se hace constar a continuación:

GRUPO E..... 1 mes

GRUPO D..... 1 mes

GRUPO C..... 2 meses

GRUPO B..... 4 meses

GRUPO A.....4 meses

En caso de no superar el período de prueba deberán ser comunicadas las causas debidamente motivadas, tanto a la persona afectada, como a la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

Art. 30.—CONVOCATORIAS Y TRIBUNALES DE SELECCION.

La promoción profesional y la selección de personal se ajustará a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, en concordancia con la normativa aplicable.

Aprobada la oferta de empleo, y previo a la convocatoria de las pruebas selectivas, el Ayuntamiento trasladará a las organizaciones sindicales copia del temario correspondiente a la última convocatoria ya ejecutada de cada categoría, pudiendo formular las propuestas que estimen oportunas. Este criterio no será de aplicación a los procesos de selección de personal temporal.

En las convocatorias para los diferentes procedimientos selectivos se harán constar, en todo caso, los siguientes datos esenciales:

— Administración convocante.

— Número y características de las plazas convocadas.

— Requisitos exigidos para participar en el procedimiento selectivo.

— Composición del Tribunal calificador.

— Para personal de nuevo ingreso y promoción interna, programa de la fase de oposición y baremos de valoración de la fase de concurso, en este último caso.

De los tribunales formará parte una representación de los trabajadores y las trabajadoras, constituida por un miembro designado a propuesta del Comité de Empresa tanto para los tribunales constituidos para proveer plazas en turno de promoción interna como en turno libre, siempre que el representante sindical tenga igual o superior titulación a la exigida en la convocatoria.

En la composición de tribunales la Administración garantizará que formen parte, preferentemente, personal vinculado a ella con una relación de empleo de carácter laboral y, en todo caso, permanente, siempre que reúnan los requisitos para tal cometido exigidos en la vigente normativa.

Art. 31.—CONTRATACION TEMPORAL.

En esta materia y dentro del respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, se establecerán procedimientos de selección y contratación que garanticen la agilidad y rapidez que las demandas de los servicios exijan.

En materia de procedimiento de contratación temporal y dentro de los principios enunciados se dará cuenta a la representación del personal.

CAPITULO VIII.—REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 32.—CALIFICACION DE LAS FALTAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES.

1.—Los/as trabajadores/as sujetos/as al ámbito de este Convenio podrán ser sancionados/as en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en este artículo.

2.—Las faltas disciplinarias de los/as trabajadores/as cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

Los siguientes supuestos no constituirán falta laboral:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia justificada de un día.

Sin embargo, llevarán aparejada la correspondiente deducción proporcional de haberes que será detrída del importe de la nómina correspondiente previa resolución escrita del órgano competente.

3.—Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- b) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- c) El incumplimiento de los deberes y obligaciones, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.
- d) El empleo de útiles, materiales, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, medios de trabajo y bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, siempre que tales actuaciones no den lugar a su consideración como falta grave o muy grave.

4.—Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas 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 grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de decisiones manifiestamente ilegales a sabiendas de su injusticia mediando dolo o mala fe, cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- ñ) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.
- o) La grave falta de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

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

5.—Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la constitución en el ejercicio de sus puestos de trabajo.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual.
- c) El abandono de servicio.
- d) La adopción de decisiones 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 comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- ñ) El quebrantamiento por parte del personal que preste servicios en los Registros de Actividades y Bienes y Derechos Patrimoniales del deber permanente de mantener en secreto los datos e informaciones que conozca por razón de su trabajo, establecido en la Ley de Incompatibilidades de los Miembros del Gobierno de la Nación y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado.
- o) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos laborales, cuando del mismo pudiera derivarse un riesgo laboral grave e inminente.
- p) El acoso moral o conjunto de actuaciones hacia un trabajador/a que provoquen la anulación de su capacidad profesional o su deterioro psicológico.
- q) La utilización de medios y equipos, incluidos los informáticos, para los que no esté autorizado y que, con notorio beneficio personal, sean empleados para la realización de trabajos particulares o ajenos a la actividad contractual del trabajador.

Art. 33.—SANCIONES.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1.—Por faltas leves:

- 1.1.—Amonestación o apercibimiento por escrito.
- 1.2.—Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.—Por faltas graves:

- 2.1.—Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

2.2.—Suspensión del derecho a concurrir a concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

2.3.—Destitución del cargo.

3.—Por faltas muy graves:

3.1.—Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

3.2.—Suspensión del derecho a concurrir a concursos de ascenso por un período de dos a seis años.

3.3.—Despido.

Cuando se desprenda de las actuaciones indagatorias llevadas a cabo, y previos los informes médicos oportunos, que la comisión de alguna de las faltas tipificadas en este Convenio están directamente relacionadas con patologías adictivas susceptibles de rehabilitación, el órgano competente para resolver podrá, a instancia del trabajador, suspender la ejecución de la sanción que le fuera impuesta, durante un plazo máximo de doce meses, durante los que el trabajador dispondrá, en su caso, de una licencia sin sueldo, siempre que se den las siguientes circunstancias:

— Que durante el período de suspensión se someta a tratamiento de deshabitación en régimen de internado o ambulatorio en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

— Que no hubiese disfrutado de una suspensión con anterioridad y con la misma finalidad.

La suspensión de la ejecución de la sanción quedará condicionada a que el trabajador no abandone el tratamiento durante el período de licencia sin sueldo, siendo en todo caso revocada esta suspensión si el trabajador incumpliere cualquiera de las condiciones establecidas. El trabajador estará obligado a justificar el comienzo del tratamiento, su evolución así como la finalización.

Transcurrido el plazo de suspensión y acreditado que el trabajador ha seguido el tratamiento de deshabitación, se entenderá cumplida la sanción, en caso contrario se acordará la ejecución inmediata de la misma.

4.—La gradación de la sanción se hará teniendo en cuenta:

— El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

— El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

— La reiteración o reincidencia.

Art. 34.—PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de 6 meses sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

Art. 35.—PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

1.—Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la tramitación de expediente, pero sí el trámite de audiencia al interesado, así como a los representantes legales de los trabajadores y en el caso de trabajadores afiliados, que así lo hagan constar, a la sección sindical correspondiente.

2.—La aplicación del descuento proporcional de haberes por faltas de asistencia y puntualidad no tiene naturaleza de sanción y es compatible con ésta, si procediere conforme a lo previsto en este artículo.

3.—En materia de procedimiento será de aplicación, con las lógicas adaptaciones, el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración Local.

4.—El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia. El inicio se comunicará a los representantes de los trabajadores y, en caso de trabajadores afiliados, a la sección sindical correspondiente, cuando el Ayuntamiento conozca tal situación.

En la tramitación del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes:

a) De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

b) El órgano competente para incoar el procedimiento, podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

c) En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará un instructor, que deberá ser un empleado público perteneciente al cuerpo escala o categoría de igual o superior grupo al del inculcado. Asimismo se procederá al nombramiento de un Secretario que deberá tener la condición de empleado público.

d) La incoación del procedimiento con el nombramiento del instructor y secretario, se notificará al trabajador sujeto a expediente, así como a los designados para ostentar dichos cargos. Serán de aplicación al Instructor y al Secretario, las normas relativas a la abstención y recusación previstas en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

Iniciado el procedimiento, la Autoridad que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

e) El instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. En el supuesto de que el motivo de la incoación sea el padecimiento de patologías adictivas susceptibles de rehabilitación, se solicitará informe del servicio público de salud.

f) El instructor como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculcado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

g) A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes, contado a partir de la incoación del procedimiento, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador.

El pliego de cargos se notificará al inculcado concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés.

h) Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes.

El instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución quepa recurso del inculcado.

Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

i) El instructor formulará dentro de los diez días siguientes a la finalización de las diligencias del párrafo anterior, la propuesta de resolución en que fijará con precisión los hechos, y hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalando la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer. La propuesta de resolución se notificará por el instructor al interesado para que, en el plazo de diez días hábiles, pueda efectuar alegaciones. Asimismo, se dará traslado al órgano de representación unitaria que corresponda y a la representación sindical que hubiera comparecido al inicio del procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

j) Oído el inculpado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador para que, en el plazo de diez días hábiles, alegue lo que estime conveniente.

k) La resolución que ponga fin al procedimiento sancionador deberá contener los hechos probados, la falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos; asimismo deberán constar los recursos que procedan, el órgano ante el que deban de interponerse y el plazo para su interposición.

l) La resolución se notificará al interesado, al órgano de representación de personal correspondiente y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

5.—La iniciación de un procedimiento penal no impedirá la incoación de expedientes disciplinarios por los mismos hechos, pero suspenderá la tramitación del expediente disciplinario, en tanto no recaiga resolución judicial firme.

Art. 36.—RESPONSABILIDADES.

Todo/a trabajador/a podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a los/as representantes de los/as trabajadores/as, así como al Sindicato al que el/la trabajador/a estuviera afiliado/a.

CAPITULO IX.—DERECHOS SINDICALES, FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL Y ASISTENCIA SOCIAL

Art. 37.—DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

1.—Los representantes de los trabajadores podrán convocar Asamblea General durante la jornada laboral, con el único requisito de la autorización del Alcalde-Presidente con dos días hábiles de antelación, indicando expresamente la hora, procurando que ésta sea a partir de las 13 horas, el orden del día y el lugar en el que se celebre. Para este fin se dispondrá de un máximo de 24 horas anuales.

2.—En todo momento los convocantes garantizarán el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

3.—Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical.

Art. 38.—DERECHOS DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACION UNITARIOS.

1.—Disponer de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas cada uno de las personas que sean o formen parte de Organos de Representación Unitarios (ORUs), para el ejercicio de sus funciones de representación y defensa de los intereses de sus trabajadores. Se establece una bolsa anual de horas sindicales de cada uno de los representantes sindicales, acumulándose todas las mensuales anualmente.

2.—Los miembros de los Organos de Representación Unitarios (Comité de Empresa, Junta de Personal o Delegados de Personal) gozarán de las garantías a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores durante un período de tres años después del cese en el cargo.

3.—Los representantes de los trabajadores dispondrán de locales adecuados y de los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Igualmente, tendrán acceso a la utilización de fotocopiadoras y otros medios de reproducción existentes en los centros de trabajo para su uso en tareas de información directamente relacionadas con su representación en el centro.

4.—El Ayuntamiento abonará a los representantes de los trabajadores gastos de desplazamiento y dietas, siempre que acudan a reuniones convocadas por el Ayuntamiento.

5.—Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario y listados de control horario, a los modelos TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social, así como a las nóminas.

6.—Los representantes de los trabajadores dispondrán de un documento acreditativo de su condición de representantes sindicales.

Art. 39.—ORGANIZACIONES SINDICALES Y SECCIONES SINDICALES.

1.—De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, se podrán constituir Secciones Sindicales en aquellos sindicatos que así lo tengan previsto en sus respectivos estatutos.

Las organizaciones sindicales podrán, de conformidad con los requisitos exigidos en cada caso, designar los delegados sindicales, con un crédito de 20 horas al mes no acumulables.

Las Secciones Sindicales constituidas, tendrán los siguientes derechos:

a) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los órganos de representación unitaria, tendrán derecho a un tablón de anuncios sindical en cada centro. Tendrán derecho igualmente al uso de locales sindicales.

b) Celebrar reuniones y distribuir información fuera del horario de trabajo.

2.—Serán funciones de los delegados sindicales:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato al cual pertenecen y de sus afiliados en el Ayuntamiento, y servir de instrumento de comunicación entre el mismo y el Sindicato.

b) Asistir a las reuniones de los Organos de Representación y Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que deba ser puesta a disposición de los miembros de Organos de Representación, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Igualmente tendrán idénticas garantías y derechos a los reconocidos por Ley o Convenio a los Organos de Representación, siendo oídos por el Ayuntamiento en aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato.

3.—Serán informados y oídos por el Ayuntamiento con carácter previo en los siguientes casos:

a) En materia de despidos y sanciones, cualquiera que sea su calificación que afecten a los trabajadores afiliados al Sindicato al momento de producirse el hecho que origine la sanción. A estos efectos, el Ayuntamiento, salvo declaración expresa del interesado, presumirá la existencia de afiliación cuando esté procediendo al descuento en la nómina del trabajador de la cuota sindical.

b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados no voluntarios de trabajadores a centros de trabajo distinto y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

4.—En materia de reuniones, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

5.—Los delegados ceñirán su actuación a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Art. 40.—FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

PRIMERO.— De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la promoción, formación y perfeccionamiento profesional, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, y conforme al ámbito de aplicación personal que se determine en los correspondientes planes de formación, tendrán los siguientes derechos, según la clase de estudios y formación que a continuación se indican:

A.—ESTUDIOS PARA LA OBTENCION DE UN TITULO ACADÉMICO O PROFESIONAL, AÚN CUANDO NO ESTAN RELACIONADOS Estrictamente con el trabajo desarrollado.

Para la asistencia a los cursos correspondientes a estos estudios, se otorgará al interesado preferencia para elegir turno de trabajo, siempre que no se perjudiquen los derechos de otro trabajador, y tendrá derecho a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo, cuando la organización y necesidades del servicio lo permitan. Asimismo, tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes oficiales.

B.—ACTUALIZACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

Con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho una vez al menos cada tres años, a la asistencia a cursos, organizados por Administraciones, centros u organismos oficiales, conforme a los siguientes criterios:

1.—Cursos y actividades formativas que se realicen en interés de la Administración:

1.1.—Los cursos que deban realizarse en régimen de plena dedicación, y en interés de la organización, conllevarán un permiso retribuido durante el tiempo de duración del mismo.

1.2.—Los cursos que no exijan plena dedicación, y deban realizarse en interés de la organización, conllevarán un permiso retribuido durante las horas de duración de los mismos que coincidan con el horario de trabajo.

1.3.—Seminarios, Mesas Redondas y Congresos. El Ayuntamiento podrá enviar, dentro de la jornada laboral a los/as trabajadores/as a Seminarios, Mesas Redondas o Congresos, referentes a su especialidad o trabajo específico cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para el servicio, y su asistencia será obligatoria; se atenderán las circunstancias personales acreditadas por los trabajadores.

Cuando sea el propio trabajador el que lo solicite, el Ayuntamiento adoptará la decisión pertinente en función de la materia de que se trate, así como del interés del mismo para la organización.

En caso de concurrencia de solicitudes, y a salvo las necesidades del servicio, la asistencia tendrá carácter rotatorio.

1.4.—Cursos en los que el Ayuntamiento imponga la obligación de asistir.

El Ayuntamiento podrá organizar dentro de la jornada laboral, cursos de actualización y perfeccionamiento profesional, cuya asistencia será obligatoria, si la Dirección lo considera conveniente.

2.—Cursos relacionados con el puesto de trabajo o la carrera profesional:

Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, el Ayuntamiento se compromete a la concesión de 40 horas al año como máximo para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera del mismo y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

C.—CURSOS DE RECONVERSION Y CAPACITACION PROFESIONAL.

El Ayuntamiento fomentará la organización de cursos de reconversión y capacitación profesional con el objetivo de mantener una formación permanente de sus trabajadores y su adaptación a nuevos perfiles profesionales, especialmente de aquellos trabajadores pertenecientes a categorías de menor cualificación, y según las siguientes modalidades:

1) Reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios.

2) De capacitación profesional para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.

En ambos supuestos, el tiempo de asistencia al curso se considerará como de trabajo efectivo, y los representantes de los trabajadores podrán proponer la necesidad de cursos de esta naturaleza, especificando las condiciones de acceso a los mismos, los baremos de aprovechamiento y el sistema de su celebración.

SEGUNDO.—Apreciada la necesidad, por parte del Ayuntamiento de realizar las actividades formativas que redunden en interés de la organización, se procederá a la designación de quienes deban asistir a las mismas. En tal caso se abonarán además del salario, los gastos de viaje, dietas y matrícula que corresponda.

TERCERO.—El tiempo de asistencia a cursos de formación organizados por la Administración, y los convocados al amparo de los acuerdos relativos a formación continua en las Administraciones Públicas, se computará como tiempo de trabajo a todos los efectos cuando coincida con el horario y jornadas hábiles con carácter general o, en su caso, particular que tenga establecido el empleado/a.

Art. 41.—ACCION SOCIAL.

El Ayuntamiento reservará fondos para acción social dirigida a sus empleados, cuya cuantía será negociada con la representación sindical con carácter general para todos los empleados. Las bases de su concesión, que serán negociadas con los representantes de los trabajadores, serán comunes para todo el personal del Ayuntamiento integrado en este Convenio y conforme con la normativa vigente en cada momento.

CAPITULO X.—SALUD LABORAL

Art. 42.—SALUD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.

En materia de Salud Laboral la actividad desarrollada en el ámbito de la Administración y Organismos Públicos firmantes se someterá a las prescripciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003, a lo dispuesto en el Real Decreto 39/1997, sobre Servicios de Prevención, a sus disposiciones de desarrollo o complementarias, y a toda la normativa que en materia de salud laboral esté en vigor.

Considerando que los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, el Ayuntamiento tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo.

Con el fin de garantizar la homologación en materia de salud laboral entre funcionarios y laborales, los acuerdos para la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se adoptarán en el ámbito que legalmente corresponda conforme a lo establecido en la Ley 7/1990 de 19 de julio, de Negociación Colectiva y Participación en las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos. Asimismo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1488/1988 de aplicación de la LPRL a la Administración General del Estado.

Art. 43.—COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD.

1.—Cuando, eventualmente o de forma estable, la plantilla del Ayuntamiento supere el número de 50 trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, cuyos delegados de prevención, en caso de no haber sido elegidos entre los Organos de Representación, podrán designarse según lo dispuesto en el Real Decreto 1488/1988.

2.—El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos laborales.

3.—El Comité se regirá por el reglamento de funcionamiento que el mismo establezca, según lo dispuesto en el artículo 38 de la LPRL y el resto de la normativa que resulte de aplicación.

4.—El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos, promoción y difusión de las condiciones de seguridad y salud laboral, todo ello conforme a las competencias que les atribuye sus normas de funcionamiento.

5.—En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que resulten de aplicación.

Art. 44.— SALUD MEDIOAMBIENTAL LABORAL.

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debe suponer un impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo, en tal sentido se procurará la adopción de medidas tendentes a la consecución de tal fin, fomentando la especialización de las/os delegadas/os de prevención en materia de salud medioambiental y valorando la aplicación de planes específicos sobre reutilización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficacia energética, ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

Art. 45.—ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN.

1.—El Ayuntamiento adoptará las medidas oportunas para la aplicación de una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral en sus centros de trabajo, así como para facilitar la participación de los trabajadores, sin menoscabo de lo dispuesto en el Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por el propio Ayuntamiento, siempre que cuente con personal capacitado para ello o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre el trabajador/a. Los responsables de cada centro de trabajo informarán a cada trabajador/a sobre la forma de usar y/o manejar sustancias, productos, nuevas tecnologías, así como de todo aquello que pudiese suponer riesgo para la salud de los mismos.

2.—Se establecerá un Sistema de Gestión, con el fin de garantizar la integración de la prevención en todos los ámbitos municipales, conforme a lo establecido en la Ley 54/2003. En este sistema, se determinará la política de la prevención, estableciendo claramente las formas de implantación de la actividad preventiva, recursos económicos, materiales y humanos y responsabilidades en las actuaciones.

3.—La política preventiva en el Ayuntamiento deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sean necesarios.

En la evaluación y planificación de riesgos laborales, participarán los delegados de prevención o el Comité de Seguridad y Salud.

4.—Para la elaboración de los planes de emergencia y evacuación, programas de Salud Laboral y Prevención e Riesgos, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes organismos de la Administración dispondrán de los equipos y medios técnicos especializados, conforme a lo que establezca el plan de prevención, contando necesariamente con Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud.

5.—El Ayuntamiento tenderá a la adopción de medidas preventivas y recuperadoras de las/os trabajadoras/os que padezcan alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones consideradas patológicas.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 15, 16, 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de normativa que resulte de aplicación.

Art. 46.—DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

1.—Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán elegidos conforme a lo dispuesto en artículo 35

de la LPRL, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 7/1990, sobre Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos.

2.—Los Delegados de Prevención dispondrán de los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Asimismo tendrán el derecho a destinar el tiempo de trabajo necesario para el desarrollo de sus funciones, con el consiguiente abono de los gastos originados en el ejercicio de sus funciones, con arreglo todo ello a los términos presentes en la Ley 31/95, de 8 de noviembre.

Art. 47.—CAPACIDAD DISMINUIDA Y PUESTOS COMPATIBLES.

1.—Los/as trabajadores/as que hayan sido declarados/as en incapacidad permanente total o parcial serán destinados/as, con carácter provisional a uno adecuado a sus condiciones, sin merma salarial, y no causará vacante en su puesto de procedencia hasta la adjudicación definitiva del que pudiera desempeñar.

2.—En el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho a percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones. La suma de sus haberes por el nuevo puesto de trabajo más la pensión no deberá ser inferior a la del nivel de la categoría que ostentaba.

3.—La propuesta de adscripción a puesto compatible catalogado se efectuará de acuerdo con la representación de los trabajadores, atendiendo a los informes técnicos y a las demás circunstancias del trabajador. En todo caso tendrán preferencia para ocupar puestos compatibles vacantes los trabajadores con incapacidad permanente total o parcial reconocida por el INSS para su puesto de trabajo.

4.—Cuando las condiciones de trabajo supongan un riesgo para la seguridad o la salud de la trabajadora embarazada, del feto o repercutan negativamente sobre la lactancia y así se desprenda de la evaluación de riesgos se procederá a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras. Si no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, la del feto, o la del lactante, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto o función diferente y compatible con su estado. La Administración deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. En caso de no existir tales puestos, la trabajadora embarazada disfrutará de licencia con derecho a retribución en tanto no se le proporcione un puesto acorde a su situación.

5.—El Ayuntamiento hará accesible los locales de los puestos de trabajo a los/as trabajadores/as en condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física y atendiendo a las prescripciones de la Ley de Supresión de Barreras Arquitectónicas.

Art. 48.—RECONOCIMIENTOS MEDICOS.

Los trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, laborales o por cualquier otra circunstancia presenten un mayor riesgo o vulnerabilidad de su salud presente o futura serán protegidos de manera específica y tendrán mayor control y vigilancia de su salud.

El personal del Ayuntamiento tendrá derecho a la vigilancia de la salud en los términos previstos en la LPRL, vigilancia que se practicará con cargo al Ayuntamiento.

El personal de riesgo por las características de su puesto de trabajo o que esté en contacto con personas o fuentes de contagio, tendrá derecho a que se realicen pruebas de vigilancia de la salud específicas que resulten necesarias para la prevención, control y seguimiento de riesgos determinados, incluyendo analíticas, vacunaciones y pruebas específicas.

El tiempo de asistencia en los apartados anteriores del presente artículo, se considerará tiempo de trabajo efectivo, correspondiendo al Ayuntamiento el abono de los gastos de desplazamiento y dietas correspondientes.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de normativa que resulte de aplicación.

Al personal de nueva incorporación deberá realizarse un reconocimiento médico con antelación a su contratación .

Art. 49.—GARANTIA DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.

Cuando el Ayuntamiento tenga contratado, o subcontratado con otras empresas la realización de obras o de servicios que se desarrollen en su propio centro de trabajo, se vigilará el cumplimiento por dichas empresas de la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

A tal efecto se exigirá a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar al Ayuntamiento, y éste recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riegos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 50.—READMISION DEL TRABAJADOR DECLARADO INCAPAZ O INVALIDO EN LOS SUPUESTOS DE RECUPERACION DE LA CAPACIDAD LABORAL.

Los trabajadores fijos que como consecuencia de haberles sido reconocida una incapacidad permanente total o absoluta hubiesen cesado en este Ayuntamiento y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión con carácter provisional, en la primera vacante no reservada legalmente o afectada por una convocatoria que posibilite su ingreso, siempre que dicha vacante esté incluida en su categoría o grupo profesional.

Cuando no exista vacante en su misma categoría y sí en otra inferior, y siempre que acredite la aptitud necesaria para el desempeño de las funciones propias de la categoría inferior podrá ser adscrito provisionalmente a esta.

Los trabajadores fijos que hayan cesado en este Ayuntamiento por haberles sido reconocida una incapacidad permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuaran afectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.

En lo no previsto en este artículo se seguirán los criterios del R.D. 1451/1983, de 11 de mayo.

Art. 51.—SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y ACCIDENTES.

El Ayuntamiento garantizará una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil derivada del ejercicio de la actividad profesional de los trabajadores acogidos al presente Convenio.

Igualmente suscribirá en favor del personal afectado por este Convenio, un seguro colectivo de accidentes para cubrir los riesgos de muerte e incapacidad permanente producidos por accidente laboral.

La Administración compensará a los trabajadores de los daños evaluables económicamente que sufran en sus enseres personales como consecuencia directa del desempeño de las funciones de su puesto de trabajo y que no se hayan producido por culpa o negligencia del trabajador.

CAPITULO XI.—RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS PREVIOS

Art. 52.—RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS PREVIOS.

El Ayuntamiento reconocerá, a los efectos del concepto retributivo correspondiente y previa petición del interesado, la totalidad de los servicios indistintamente prestados por el trabajador en cualquiera de las

Administraciones Públicas, previos a su ingreso o reingreso en la correspondiente categoría profesional. El inicio de los efectos económicos del reconocimiento será al día siguiente de la resolución.

CAPITULO XII.— PLAN DE PENSIONES

Art. 53.—MEDIDAS DE ORDENACION RETRIBUTIVA, MODERNIZACION Y MEJORA DE LA CALIDAD. PLAN DE PENSIONES.

El Ayuntamiento llevará a cabo los análisis y estudios técnicos necesarios para la configuración y aplicación de un plan de pensiones para sus empleados. Este plan será de la modalidad de empleo y de aportación definida.

El Ayuntamiento destinará como aportación al plan de pensiones, en concepto de salario diferido, para el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente acuerdo la cantidad que se acuerde de la masa retributiva global del personal afectado por el mismo, el cual se distribuirá de forma lineal entre todos los empleados públicos.

CAPITULO XIII.—REVISION Y GARANTIA SALARIAL

Art. 54.—GARANTIA SALARIAL.

Asimismo se negociarán las medidas tendentes a paliar los desajustes retributivos que pudieran afectar a los trabajadores como consecuencia de la evolución económica en el presente y futuros ejercicios.

Anexo II

RELACION DE PRENDAS Y MATERIALES DE TRABAJO

RECOGIDA DE BASURAS

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD EN AÑOS
Pantalón reflectante	1	1
Chaqueta reflectante	1	1
Calzado de seguridad	2	1
Buzo reflectante	1	1
Anorak reflectante	1	3
Traje de agua reflectante	1	Reponer
Botas de agua	1	Reponer
Guantes	1	Reponer

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno

ELECTRICISTAS

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD EN AÑOS
Pantalón	1	1
Chaqueta	1	1
Buzo	1	1
Calzado aislante eléctrico	2	1
Anorak	1	3
Traje de agua	1	Reponer
Guantes	1	Reponer
Botas de agua	1	Reponer

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno

TALLER MECANICO

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD EN AÑOS
Pantalón	1	1
Chaqueta	1	1
Calzado de seguridad	2	1
Guantes	1	Reponer
Buzo	1	1
Botas de agua	1	Reponer
Traje de agua	1	Reponer
Anorak	1	3
Gafas y pantalla	1	Reponer
Peto protector	1	Reponer

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno

OBRAS

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD EN AÑOS
Pantalón	1	1
Chaqueta	1	1
Calzado de seguridad	2	1
Buzo	1	1
Botas de agua	1	Reponer
Traje de agua	1	Reponer
Guantes	1	Reponer
Anorak	1	3

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno

LIMPIEZA INTERIORES

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD EN AÑOS
Batas	2	1
Zapatillas	2	1
Guantes	1	Reponer
Chaqueta	1	3

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno

LIMPIEZA VIARIA

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD EN AÑOS
Pantalón	1	1
Chaqueta	1	1
Calzado de seguridad	2	1
Buzo	1	1
Botas de agua	1	Reponer
Traje de agua	1	Reponer
Guantes	1	Reponer
Anorak	1	3

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno

CONDUCTORES

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD EN AÑOS
Pantalón	2	1
Chaqueta	2	1
Calzado	2	1
Traje de agua	1	Reponer
Botas de agua	1	Reponer
Anorak	1	3
Guantes	1	Reponer

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno

AYUDA A DOMICILIO

PRENDA O MATERIAL	NUMERO	PERIODICIDAD EN AÑOS
Guantes		Reponer
Mascarillas		Reponer

UNIVERSIDAD DE OVIEDO:

RESOLUCION de 23 de octubre de 2006, de la Universidad de Oviedo, por la que se convocan ayudas de movilidad y movilidades sin ayuda para estudios en la Universidad de Oviedo de estudiantes americanos descendientes de emigrantes asturianos, curso académico 2006-2007.

Antecedentes de hecho

La Universidad de Oviedo mantiene relaciones de cooperación con el Gobierno del Principado de Asturias, en virtud del Convenio Marco suscrito con fecha 23 de septiembre de 1996, a fin de promover la ciencia y la investigación científica y técnica.

Ambas instituciones comparten, asimismo, objetivos comunes en cuanto a impulsar la participación y vinculación de los descendientes de emigrantes asturianos con su tierra de origen, por lo que firman un protocolo anexo al Convenio Marco de Cooperación suscrito, que permite llevar a cabo con la participación de ambas instituciones y, en su caso, de otras instituciones americanas de educación superior, estancias para estudios en la Universidad de Oviedo de estudiantes americanos descendientes de emigrantes asturianos.

En el ámbito de la regulación expuesta, se estima conveniente la tramitación de un expediente para la apertura de convocatoria pública de ayudas de movilidad y movilidades sin ayuda, para el segundo cuatrimestre del curso académico 2006-2007.

Fundamentos de derecho

Primero.—Según lo establecido en el artículo 30 de las bases de ejecución del presupuesto de la Universidad de Oviedo para el ejercicio 2006, toda subvención, beca o ayuda para las que exista crédito comprendido en el presupuesto se otorgará según los principios generales de publicidad, concurrencia y objetividad, según las bases reguladoras de la concesión que se establezcan.

Segundo.—En virtud de lo dispuesto en el Decreto 14/1999, de 11 de marzo, sobre régimen de publicidad de los actos y acuerdos normativos de la Universidad de Oviedo, por orden del Rector u órgano en quien delegue expresamente al efecto, serán objeto de publicación formal en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, para producir efectos jurídicos, las convocatorias de concesión de becas o ayudas en régimen de concurrencia competitiva.

Tercero.—Al expediente se ha incorporado diligencia expedida por el Servicio de Contabilidad sobre la existencia de crédito adecuado y suficiente en los presupuestos de la Universidad de Oviedo para el ejercicio 2007, de conformidad con lo previsto en el Decreto 83/88, de 21 de julio, por el que se regula la tramitación anticipada de gasto.

Cuarto.—Vista la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, el Decreto 71/1992, de 29 de octubre, del Principado de Asturias, por el que se regula el Régimen General de Concesión de Subvenciones y la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Quinta.—Visto el R.D. 233/2003, de 28 de noviembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Oviedo, y haciendo uso de las competencias que me han sido atribuidas según consta en el art. 60 de los mencionados Estatutos,

RESUELVO

Primero.—Aprobar la convocatoria de ayudas de movilidad y movibilidades sin ayuda para estudios en la Universidad de Oviedo de estudiantes americanos descendientes de emigrantes asturianos, para el segundo cuatrimestre del curso académico 2006-2007, en el marco del protocolo anexo al Convenio Marco de Colaboración suscrito entre la Universidad de Oviedo y el Principado de Asturias.

Segundo.—Aprobar las bases que han de regir la convocatoria, que se incluyen como anexo I a la presente Resolución.

Tercero.—Autorizar un gasto para la financiación por un importe global de treinta y cuatro mil euros (34.000 euros), mediante tramitación anticipada de gasto, con cargo a la aplicación presupuestaria 20.01.134B.491.07 del presupuesto del ejercicio 2007 en el marco del protocolo anexo al Convenio Marco de Colaboración suscrito entre la Universidad de Oviedo y el Principado de Asturias. La presente convocatoria pública contará en todo caso con el límite de la cuantía asignada a tal finalidad en el presupuesto de la Universidad de Oviedo para el ejercicio 2007, siendo financiado con cargo a la aplicación 20.01.134B.491.07 o aquella que financie el presente expediente en el ejercicio 2007, siempre que en la misma exista crédito suficiente y adecuado, entendiéndose en caso contrario revocados aquellos actos adoptados por encima de dicho límite.

Cuarto.—Ordenar la publicación de la presente Resolución en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Quinto.—Contra esta convocatoria se podrá interponer, en el plazo de dos meses, recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Asimismo, la presente convocatoria podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Oviedo, 23 de octubre de 2006.—El Rector.—17.510.

ANEXO I

Bases de la convocatoria de ayudas de movilidad y de movibilidades sin ayuda para estudios en la Universidad de Oviedo de estudiantes americanos descendientes de emigrantes asturianos, segundo cuatrimestre del curso académico 2006-2007

Primera.—Finalidad y tipos de movilidad:

1. La finalidad de la presente convocatoria es la concesión de movibilidades a estudiantes americanos descendientes de emigrantes asturianos, para cursar estudios en la Universidad de Oviedo durante el segundo cuatrimestre del curso académico 2006-2007. Las estancias proporcionan a los estudiantes la oportunidad de acercarse a la cultura de sus antepasados y de conocer en profundidad otro sistema universitario.

2. Los estudiantes podrán solicitar dos tipos de movilidad: con ayuda y sin ayuda. En ambos tipos se garantiza el reconocimiento académico en la Universidad de origen de acuerdo con la normativa propia de cada Institución, siempre que se trate de estudiantes de universidades adheridas al protocolo anexo al Convenio Marco de Colaboración entre el Principado de Asturias y la Universidad de Oviedo o con las que ésta tenga vigente un convenio de cooperación de intercambio de estudiantes.

a) La movilidad con ayuda está remunerada. Quienes la obtengan disfrutará de la ayuda correspondiente que le fuere concedida, en cada caso, y estarán exentos de abonar los precios públicos por la matrícula en la Universidad de Oviedo en estudios oficiales.

b) La movilidad sin ayuda no está remunerada. Quienes la obtengan deberán abonar los precios públicos por matrícula en la Universidad de Oviedo.

3. Con carácter general las ayudas de movilidad se dirigen a estudiantes de enseñanzas regladas que tengan carácter presencial, quienes tendrán prioridad en la concesión de aquellas. Subsidiariamente se podrán otorgar ayudas a estudiantes de doctorado para llevar a cabo una estancia de investigación ligada a su tesis doctoral.

Segunda.—Número de ayudas y dotación:

1. Se establecen dos clases de ayudas:

a) Diez ayudas para gastos de viaje, alojamiento y manutención durante 4 meses y medio, con una asignación total de 1.400 euros y con estancia gratuita, a través del Instituto Asturiano de la Juventud, en la Residencia Juvenil “Ramón Menéndez Pidal”, de Oviedo.

b) Diez ayudas para gastos de viaje y manutención durante 4 meses y medio, con una asignación total de 2.000 euros.

2. El 20% de las ayudas convocadas serán destinadas a estudiantes de EE.UU., México y Chile. No obstante lo anterior, las ayudas podrán ser asignadas a estudiantes de otros países, siempre que no hubiera suficientes candidatos de los países descritos o que la Comisión de Valoración considere no aptos al número necesario de aspirantes presentados de esos países.

3. En el caso de que no se cubra la totalidad de las ayudas convocadas, la Comisión de Valoración podrá incrementar proporcionalmente la dotación de las ayudas otorgadas, siempre que no se supere el límite presupuestario de la convocatoria y que las ayudas incrementadas no superen en ningún caso los costes reales de la estancia en Asturias.

4. En caso de existir remanentes procedentes de revocaciones o reintegros de ayudas concedidas en primera instancia, éstos también podrán ser utilizados para incrementar

proporcionalmente la dotación de las ayudas otorgadas, siempre que no se supere el límite presupuestario de la convocatoria y que las ayudas incrementadas no superen en ningún caso los costes reales de la estancia en Asturias. Dicho supuesto requiere la previa elevación de propuesta motivada por parte de la Comisión de Valoración al Rector, órgano competente para incrementar, en su caso, la dotación estimada de las ayudas consideradas individualmente.

Tercera.—*Requisitos de participación:*

1. Generales:

- a) Ser descendiente de emigrante asturiano y estar matriculado en una institución americana de enseñanza superior, en el curso 2006-2007, que se encuentre en condiciones de adherirse al protocolo anexo al Convenio Marco de Colaboración entre el Principado de Asturias y la Universidad de Oviedo, con anterioridad al inicio de la movilidad.
- b) Tener más de 18 años y menos de 30, a la fecha de la publicación de la presente convocatoria.
- c) Excepcionalmente, podrán participar los estudiantes descendientes de emigrantes asturianos que, sin estar matriculados en una institución adherida al protocolo, se encuentren en condiciones académicas de poder acceder a la Universidad de Oviedo.

2. Particulares:

- a) No podrán solicitar las movilidades con ayuda aquellas personas que estén en posesión de un título universitario del mismo ciclo de estudios o equivalente a aquél para el que se solicita, concedido por una Universidad española o extranjera. Tampoco podrán optar a becas para estudios universitarios de tercer ciclo quienes están en posesión de un título de doctorado o de tercer ciclo.
- b) Las ayudas de movilidad son incompatibles con la percepción de cualquier beca o ayuda de estudios concedida por organismos o centros estatales o privados, españoles o extranjeros, salvo que el importe de las mismas no supere los gastos de viaje del becario desde su país de residencia a Asturias.

Cuarta.—*Solicitudes:*

1. Documentación:

- a) Impreso de solicitud (anexo II).
- b) Fotografía tamaño carnet.
- c) Fotocopia del documento oficial acreditativo de la personalidad del solicitante (pasaporte, documento nacional de identidad, etc).
- d) Documento acreditativo de la condición de descendiente de emigrante asturiano. A estos efectos será válido un certificado del presidente del centro asturiano más próximo.
- e) Documentación acreditativa de los ingresos percibidos durante el año 2005 por el solicitante y restantes miembros de la unidad familiar (definida ésta en la cláusula 7.1.b). No será necesario aportar esta documentación si se solicita exclusivamente una movilidad sin ayuda.

Los justificantes a presentar serán:

- Fotocopia compulsada de la declaración de la renta correspondiente al ejercicio 2005 (todas las hojas).
- En el supuesto de no existir obligación legal de declarar rentas, se deberá aportar certificado de la Oficina Estatal correspondiente que así lo acredite y asimismo:

- Para pensionistas: certificado que acredite el importe de la pensión percibida en el año 2005.
 - Para trabajadores por cuenta ajena: justificante de la empresa que acredite los ingresos percibidos por dicho concepto en el ejercicio 2005.
 - Para desempleados: certificado que acredite dicha situación, con detalle de los ingresos percibidos durante el ejercicio 2005 en concepto de prestación por desempleo.
- f) Declaración responsable de becas o ayudas disfrutadas de naturaleza semejante en cuanto a sus objetivos y su cuantía, a efectos del período máximo de disfrute de la beca.
 - g) Fotocopia de la carta de pago (del ingreso realizado por los precios de matrícula del curso 2006/2007) en la universidad de origen. En el caso de que no proceda este pago, se aportará documentación acreditativa de estar cursando estudios en la Universidad de origen en la actualidad.
 - h) Declaración de nota media de los estudios universitarios realizados (en la forma especificada en la cláusula 7.1.a). La declaración deberá ser firmada por el interesado y deberá adjuntarse al certificado del expediente académico, debidamente sellado por su centro de estudios.
 - i) Propuesta de estudios en la Universidad de Oviedo, debidamente cumplimentada. En el caso de que la Universidad de origen ya esté adherida al protocolo o tenga un convenio de cooperación vigente con la Universidad de Oviedo, la propuesta debe ser firmada por el Coordinador institucional de la misma (anexo III). En el caso de que no exista convenio o carta de adhesión, el solicitante aportará una carta de presentación de un profesor de la Universidad de origen.
 - j) Escrito de un máximo de tres folios a doble espacio, en el que exponga su interés, motivos y otros méritos para estudiar en la Universidad de Oviedo.

2. Lugar y plazo de presentación:

Las instancias y la documentación se presentarán o se remitirán por correo certificado al Registro General de la Universidad de Oviedo (plaza de Riego, n.º 4, 33003-Oviedo) o a cualquiera de las dependencias previstas en el art. 38.4 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común. En el momento de la presentación de la solicitud por cualquiera de los medios indicados con anterioridad se adelantará el impreso de solicitud, a efectos informativos, al Servicio de Relaciones Internacionales por fax (+34 985 10 40 33) o a través de correo electrónico: relindireccion@uniovi.es

Plazo: El plazo de presentación de solicitudes finaliza el día 23 de noviembre de 2006.

3. De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa que la cumplimentación de los datos solicitados correspondientes al estudiante es obligatoria y supone su consentimiento para que la Universidad de Oviedo los incorpore al correspondiente fichero automatizado y realice cualquier tratamiento de dichos ficheros relacionado con sus funciones. Asimismo, la persona firmante autoriza expresamente la cesión de sus datos a las entidades públicas o privadas relacionadas con las funciones propias de la Universidad de Oviedo, en la medida en que estas cesiones sean necesarias para alcanzar los fines pretendidos por el referido fichero. Se informa sobre la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, de oposición, de acuerdo con el art. 5 de la citada Ley, derechos

que deben ser ejercidos, por escrito, ante la Oficina de Relaciones Internacionales y presentado en el Registro de la Universidad de Oviedo.

4. La solicitud de las ayudas supone el compromiso de aceptar que la Agencia Asturiana de Emigración efectúe las comprobaciones que estime necesarias para asegurar el cumplimiento del contenido y las condiciones de la ayuda.

5. La relación de admitidos y excluidos se hará pública en los tablones de anuncios de los centros, de los departamentos y en el Servicio de Relaciones Internacionales y en la página web de la Universidad de Oviedo.

Quinta.—Criterios de valoración:

1. A los efectos de la concesión de las ayudas de movilidad se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) El expediente académico del interesado.
- b) Las circunstancias económicas de la unidad familiar en que se encuentre integrado el solicitante, así como otras circunstancias relativas a la coyuntura económica del país de residencia que pueda afectarle de manera especial.
- c) La fundamentación del interés y de los méritos personales relativos a la estancia en Asturias.

Sexta.—Instrucción del procedimiento y comisión de valoración:

1. Recibidas las solicitudes, la Oficina de Relaciones Internacionales, órgano instructor, comprobará y verificará que se hallan debidamente cumplimentadas y documentadas de conformidad con lo establecido en la base cuarta de la presente convocatoria.

2. Si resultase que la documentación está incompleta o defectuosa, se requerirá al solicitante para que, en el plazo de diez (10) días, aporte la documentación necesaria o subsane los defectos observados, haciéndole saber que, en caso contrario y transcurrido dicho plazo, se tendrá al interesado por desistido en su petición, archivándose su solicitud previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común.

3. La comisión encargada de valorar las solicitudes presentadas a esta convocatoria estará constituida por:

- a) El Director de la Oficina de Relaciones Internacionales, que actuará como Presidente.
- b) Dos representantes de la Consejería de Justicia, Seguridad Pública y Relaciones Exteriores del Principado de Asturias.
- c) La Jefa del Servicio de Relaciones Internacionales.
- d) La Jefa de Sección de Relaciones Internacionales, que actuará como Secretaria.

4. La Comisión de Valoración contará con el asesoramiento de la Agencia Asturiana de Emigración, quien podrá aportar cuantos informes técnicos, socioeconómicos o de otra índole se consideren necesarios para una mejor valoración de la necesidad y resolución del expediente.

Séptima.—Selección:

Realizada la correspondiente valoración de solicitudes, la comisión formulará propuesta de resolución, conforme a los siguientes criterios:

- a) Valoración del expediente académico de la titulación que esté cursando, de acuerdo con el siguiente baremo, máximo 4 puntos:

El expediente académico se presentará en los formularios disponibles en la siguiente página web del Ministerio de Educación y Ciencia de España:

www.mec.es/universidades/fpu/files/declaracion-de-nota-media-para-estudios-en-el-extranjero20060926.xls. La nota media tendrá en cuenta la totalidad de los créditos o asignaturas superadas en la Universidad de origen hasta el momento de la solicitud, en un procedimiento único de cálculo que incluya las asignaturas de primero y segundo ciclo y los créditos asignados en el plan de estudios.

En el caso de países que no figuren en la página web citada, será necesario un documento elaborado por el solicitante en el que se detalle la equivalencia de sus notas al sistema decimal español y la nota media del expediente de la titulación que está cursando.

- b) Valoración de la situación económica familiar, máximo 4 puntos.

A los efectos de la presente convocatoria se entenderá por unidad familiar la formada por el interesado y, en su caso, su cónyuge o pareja estable, así como las demás personas que, conviviendo en el mismo domicilio familiar, tengan con aquél relación de parentesco por consanguinidad o por afinidad hasta el segundo grado inclusive.

Para unidades familiares donde exista algún miembro con discapacidad física, psíquica o sensorial se tendrá en cuenta la valoración de la comisión una vez revisada la documentación aportada.

- c) Valoración de una memoria a presentar por la persona interesada, de un máximo de tres folios a doble espacio, en el que fundamente su interés, motivos y otros méritos para estudiar en la Universidad de Oviedo, máximo 2 puntos.

En el caso de que el solicitante pueda aducir méritos relativos a trabajos académicos relacionados con Asturias o con la emigración asturiana, o participación en proyectos, programas o servicios de colaboración con alguna comunidad asturiana del exterior o de atención social a emigrantes asturianos, difusión de la cultura asturiana o promoción de Asturias en el exterior, estos méritos deberán constar en el escrito y se acreditarán documentalmente.

Octava.—Resolución:

1. Efectuada la propuesta de selección por la Comisión de Valoración, así como de las cuantías definitivas de las becas según el número de beneficiarios, ésta elevará informe motivado de propuesta de concesión al Rector. Asimismo, en caso de que el número de solicitudes que cumplen los requisitos exigidos fuese superior al número limitado de becas a conceder, la Comisión de Valoración elevará igualmente propuesta de beneficiarios suplentes con su correspondiente orden de prelación. Corresponderá al Rector dictar resolución para la concesión de las becas a los beneficiarios y su importe individualizado, así como para la aprobación de listado de beneficiarios suplentes con el correspondiente orden de prelación.

2. La resolución de adjudicación se publicará en el tablón de anuncios del Servicio de Relaciones Internacionales, página web de la Universidad, en los centros de la Universidad de Oviedo y en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

3. El plazo máximo para la resolución del procedimiento será de tres meses contados a partir de la finalización del plazo de presentación de solicitudes. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, se podrá entender que ésta es desestimatoria a los efectos previstos en la Ley 30/1992.

Novena.—Obligaciones de los beneficiarios:

1. El beneficiario deberá comunicar su aceptación expresa en el impreso que le facilite el Servicio de Relaciones Internacionales en el período de 15 días desde que se le comunique su selección. De no recibirse la aceptación en el plazo establecido, se entenderá que renuncia a la movilidad.

2. La Universidad de Oviedo no será responsable de los daños ocasionados y deudas contraídas por el estudiante durante el período de su estancia en la Universidad de Oviedo.

3. Aceptada la movilidad, deberá seguir las instrucciones que desde la Oficina de Relaciones Internacionales se le hagan llegar en relación con todos los extremos necesarios para el disfrute de la movilidad (domicilio en España a efectos de notificaciones, cuenta bancaria, fecha de incorporación, viaje, estancia, matrícula) de acuerdo con las características de los estudios de que se trate.

4. Con carácter general, los perceptores de una movilidad con ayuda deberán cursar un mínimo de 15 créditos de la Universidad de Oviedo durante su estancia en Asturias.

5. Los beneficiarios deberán suscribir directamente y a su cargo la correspondiente póliza de asistencia sanitaria.

Décima.—Forma de pago:

El pago a las personas beneficiarias de las ayudas se realizará a través de transferencia. La forma de pago es la siguiente:

- 1.º pago, 80 % de la ayuda, al inicio de la estancia.
- 2.º pago, 20 % restante, en el último mes de la estancia.

Undécima.—Pérdida de la ayuda:

1. La falsedad de los datos y documentos aportados implicará la denegación o, en su caso, la devolución de la ayuda en su totalidad y sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse del acto.

2. Asimismo, según lo establecido en el Decreto 71/1992, de 29 de octubre, se procederá a la revocación de la subvención y al reintegro, total o parcial, de las cantidades percibidas indebidamente de forma anticipada o a posteriori, en los supuestos de incumplimiento de la finalidad para la que se concedió, así como de incumplimiento de las condiciones impuestas con motivo de la concesión.

Decimosegunda.—Régimen de sanciones:

El régimen de infracciones y sanciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 67 a 70 del Decreto legislativo 2/1998, y en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Decimotercera.—Normas de desarrollo de la convocatoria:

El Director de la Oficina de Relaciones Internacionales podrá dictar cuantas medidas sean precisas para la interpretación, desarrollo y ejecución de la presente convocatoria.

ANEXO II

IMPRESO DE SOLICITUD DE AYUDAS DE MOVILIDAD Y MOVILIDADES SIN AYUDA PARA ESTUDIOS EN LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO DE DESCENDIENTES DE EMIGRANTES ASTURIANOS RESIDENTES EN DETERMINADOS PAISES DE AMÉRICA, CURSO ACADÉMICO 2006-2007.

DATOS PERSONALES

D.N.I.-PASAPORTE	Apellidos	Nombre	
Fecha de nacimiento	Lugar de nacimiento	País	Nacionalidad
Correo electrónico	Sexo	Teléfono con prefijo	
DOMICILIO EN ORIGEN	Calle o plaza y número	Piso y letra	Localidad
Municipio	Provincia	Código postal	País
DOMICILIO EN ESPAÑA	Calle o plaza y número	Piso y letra	Teléfono
Localidad	Municipio	Código postal	Provincia

DATOS FAMILIARES

Nombre y Apellidos del padre	Lugar y país de nacimiento
Nombre y Apellidos de la madre	Lugar y país de nacimiento
Nombre y Apellidos del abuelo paterno	Lugar y país de nacimiento
Nombre y Apellidos de la abuela paterna	Lugar y país de nacimiento
Nombre y Apellidos del abuelo materno	Lugar y país de nacimiento
Nombre y Apellidos de la abuela materna	Lugar y país de nacimiento

DATOS ACADÉMICOS

Estudios universitarios terminados	Centro de Estudios	Ciudad/País
Estudios universitarios terminados	Centro de Estudios	Ciudad/País
Estudios universitarios en curso de realización	Centro de Estudios	Ciudad/País
Conocimiento de idiomas además del español		

DATOS DE LA UNIDAD FAMILIAR DEL SOLICITANTE

Apellidos	Nombre	Parentesco	Ingresos Brutos
Apellidos	Nombre	Parentesco	Ingresos Brutos
Apellidos	Nombre	Parentesco	Ingresos Brutos
Apellidos	Nombre	Parentesco	Ingresos Brutos
Apellidos	Nombre	Parentesco	Ingresos Brutos
Apellidos	Nombre	Parentesco	Ingresos Brutos
INGRESOS TOTALES DE LA UNIDAD FAMILIAR EN MONEDA LOCAL (MONEDA:)			

TIPO DE MOVILIDAD SOLICITADA

CON AYUDA	DE VIAJE, ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
	DE VIAJE Y MANUTENCIÓN	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
SIN AYUDA		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
EN EL CASO DE NO OBTENER UNA AYUDA DE MOVILIDAD, ESTOY INTERESADO(A) EN UNA MOVILIDAD SIN AYUDA		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

El abajo firmante declara que son ciertos los datos consignados en la presente solicitud (1)

En de de de 2006
(Firma)

SR. DIRECTOR DE LA OFICINA DE RELACIONES INTERNACIONALES DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

(1) De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa que la cumplimentación de los datos solicitados correspondientes al estudiante es obligatoria y supone su consentimiento para que la Universidad de Oviedo los incorpore al correspondiente fichero automatizado y realice cualquier tratamiento de dichos ficheros relacionado con sus funciones. Asimismo, la persona firmante autoriza expresamente la cesión de sus datos a las entidades públicas o privadas relacionadas con las funciones propias de la Universidad de Oviedo, en la medida en que estas cesiones sean necesarias para alcanzar los fines pretendidos por el referido fichero. Se informa sobre la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, de oposición, de acuerdo con el art. 5 de la citada Ley, derechos que deben de ser ejercidos, por escrito, ante la Oficina de Relaciones Internacionales y presentado en el Registro de la Universidad de Oviedo.

katiافر@princast.es, teresags@princast.es,
gustavgm@princast.es

Oviedo, 30 de octubre de 2006.—La Secretaria General Técnica.—17.638.

— • —

INFORMACION pública de la licitación, por procedimiento abierto mediante concurso de una campaña de información pública sobre el despliegue de servicios de telecomunicaciones en el Principado de Asturias.

1.—Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Consejería de Economía y Administración Pública del Principado de Asturias.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General Técnica.
- c) Número de expediente: 70/06.

2.—Objeto del contrato:

- a) Descripción del objeto: Campaña de información sobre el despliegue de servicios de telecomunicaciones en el Principado de Asturias.
- b) División por lotes y número: No.
- c) Lugar de ejecución: Oviedo.
- d) Plazo de ejecución: 3 meses.

3.—Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.

4.—Presupuesto base de licitación:

Importe total: 205.000 euros (IVA e impuestos incluidos).

5.—Garantía provisional:

4.100 euros.

6.—Obtención de documentación e información:

- a) Entidad: Consejería de Economía y Administración Pública del Principado de Asturias. Secretaría General Técnica.
- b) Domicilio: Hermanos Menéndez Pidal, 7-9.
- c) Localidad y código postal: Oviedo-33007.
- d) Teléfono: 985 10 54 03.
- e) Telefax: 985 10 54 34.
- f) Fecha límite de obtención de documentos e información: Hasta el día inmediatamente anterior al señalado como último para la recepción de las proposiciones.

7.—Requisitos específicos del contratista:

Solvencia económica y financiera y técnica y profesional conforme a lo previsto en la cláusula 6 del pliego de cláusulas administrativas particulares.

8.—Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación:

- a) Fecha límite de presentación: Quince (15) días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias hasta las catorce (14) horas del último día, siempre que el mismo sea hábil.
- b) Documentación a presentar: La que se especifica en el pliego de cláusulas administrativas particulares aprobado para regir la contratación.
- c) Lugar de presentación:
 1. Entidad: Consejería de Economía y Administración Pública del Principado (Registro de la Consejería, sito en c/ Hermanos Menéndez Pidal 7-9, planta baja, de lunes a viernes en horario de 9.00 a 14.00

horas y Registro General del Principado de Asturias, sito en c/ Coronel Aranda, 2, planta plaza, exclusivamente de lunes a viernes, en horario de 16.30 a 18.00 y sábados de 9.00 a 14.00 horas).

2. Domicilio: Hermanos Menéndez Pidal, 7-9, planta 0.

3. Localidad y código postal: Oviedo-33007.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta (concurso): Tres meses desde la apertura de las proposiciones.

e) Admisión de variantes: No.

9.—Apertura de ofertas:

- a) Entidad: Consejería de Economía y Administración Pública.
- b) Domicilio: Hermanos Menéndez Pidal, 7-9, 5.ª planta.
- c) Localidad: Oviedo.
- d) Fecha: Tercer día hábil siguiente al de finalización del plazo de presentación de ofertas, la documentación administrativa presentada por los licitadores será calificada por la mesa de contratación. En el mismo acto se procederá a la apertura de las proposiciones admitidas a la licitación, salvo que la Mesa acuerde solicitar a algún licitador la subsanación de defectos, en cuyo caso las proposiciones serán abiertas al tercer día hábil, no sábado, posterior al de la calificación de la documentación administrativa.
- e) Hora: 12 horas.

10.—Gastos de anuncios:

Serán de cuenta del adjudicatario.

11.—En su caso, portal informático o página web donde figuren las informaciones relativas a la convocatoria o donde pueden obtenerse los pliegos:

katiافر@princast.es, teresags@princast.es,
gustavgm@princast.es

Oviedo, 30 de octubre de 2006.—La Secretaria General Técnica.—17.639.

— • —

INFORMACION pública de subasta pública para la enajenación de un piso en planta 5.ª del edificio "Asturias", sito en la calle Farmacia, n.º 2, Madrid. (Expediente: EN 17/95).

La Consejería de Economía y Administración Pública, previa declaración de alienabilidad de fecha 23 de mayo de 2005, por Resolución de 17 de octubre de 2006, ha acordado la celebración de cuarta subasta pública para la venta de un inmueble sito en la planta 5.ª del edificio "Asturias" ubicado en la calle Farmacia, 2, de Madrid.

— Características del local en planta 5.ª:

— Situación: Piso en planta 5.ª del edificio "Asturias" sito en la calle Farmacia, 2, de Madrid.

— Superficie: 450 m.²

— Precio: Un millón quinientos treinta y siete mil trescientos treinta y siete euros con ochenta y ocho euros (1.537.337,88 euros).

— Presentación de proposiciones: Las ofertas habrán de presentarse en la forma prevista en el pliego rector de la subasta, en los lugares y horarios que a continuación se señalan:

— Registro de la Consejería de Economía y Administración Pública, calle Hermanos Menéndez Pidal, n.º 7-9, planta baja, 33071-Oviedo. De lunes a viernes, en horario de 9.00 a 14.00 horas.

- Registro General del Principado de Asturias. Calle Coronel Aranda, 2, planta plaza, 33071-Oviedo. De lunes a viernes, exclusivamente en horario de 16.30 a 18.00 horas y sábados de 9.00 a 14.00 horas.
- En cualquiera de los registros, oficinas o representaciones a que se refiere el apartado 4 del artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En este caso, los interesados deberán justificar la fecha de registro o de imposición del envío en la oficina de Correos y anunciar, mediante télex, telegrama o fax, en el mismo día, al Servicio de Patrimonio y Contratación Centralizada (fax 985 10 58 43) que gestiona el expediente, la remisión de la proposición. Sin la concurrencia de este requisito no será admitida la proposición si es recibida por el órgano de contratación con posterioridad a la fecha de la terminación del plazo señalado en el anuncio. Transcurridos, no obstante, diez días naturales siguientes a la indicada fecha sin haberse recibido la proposición, ésta no será admitida en ningún caso.
- Plazo de presentación de proposiciones: Treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que se publique este anuncio en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, finalizando el plazo de recepción a las doce (12) horas del último día del plazo.
- Celebración de la subasta: Tendrá lugar a las 12 horas del primer día hábil siguiente al de la conclusión del plazo de admisión de posturas, salvo que aquel coincida en sábado, en cuyo caso se celebrará el siguiente día hábil, en la Dirección General de Patrimonio (Edificio Administrativo en la calle Hermanos Menéndez Pidal, 7-9, 3.ª planta, de Oviedo).
- Pliego de condiciones: El pliego de condiciones rector de la subasta se encuentra a disposición de los interesados en el Servicio de Patrimonio y Contratación Centralizada de la Dirección General de Patrimonio de la Consejería de Economía y Administración Pública (Edificio Administrativo, calle Hermanos Menéndez Pidal, 7-9, 3.ª planta, teléfono 985 10 58 57).

Oviedo, 18 de octubre de 2006.—La Jefa del Servicio de Patrimonio Contratación Centralizada.—17.035.

CONSEJERIA DE VIVIENDA Y BIENESTAR SOCIAL:

NOTIFICACION de suspensión del abono de la pensión no contributiva a doña Palmira Chamorro García, DNI 9.547.545, con último domicilio en Alonso Ojeda, n.º 21, 7.º I, 33208-Gijón.

Habiendo sido devueltas por el servicio de Correos las notificaciones efectuadas, se le notifica la suspensión, como medida cautelar, del abono de la pensión no contributiva con efectos económicos 1-7-06, según lo previsto en la disposición adicional decimoseptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad.

Para el conocimiento íntegro de estos actos y su constancia, están a su disposición los correspondientes documentos, durante un plazo de 10 días, contados a partir del siguiente al de la publicación de la presente notificación, en la Oficina de Atención al Público, c/ Alférez Provisional, s/n, 33005 Oviedo, de 9 a 14 horas.

Transcurrido el citado plazo, se tendrá por notificado y dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para aportar la documentación requerida en su día. La no aportación dará lugar a la extinción del derecho a la pensión.

En Oviedo, a 16 de octubre de 2006.—La Jefa del Servicio de Asuntos Generales.—17.038.

CONSEJERIA DE INDUSTRIA Y EMPLEO:

NOTIFICACIONES requiriendo subsanación de defectos.

Expte. PA/0048/06.

Habiendo sido devueltas por el servicio de Correos la notificación requiriendo subsanación de defectos de 28 de agosto de 2006, referidos a la documentación a acompañar a la solicitud, a nombre de Gómez Huerta, Amaya, para fomentar la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en el colectivo de autónomos, se procede a su notificación mediante la presente publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, así como la inserción en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de su último domicilio conocido, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común, con somera indicación del contenido del acto dictado.

Se le comunica que para el conocimiento íntegro de este acto y constancia del mismo, puede comparecer en las dependencias del Servicio de Fomento del Autoempleo y de la Economía Social de la Consejería de Industria y Empleo, c/ Santa Susana, 29, Oviedo.

Oviedo, 10 de octubre de 2006.—La Secretaria General Técnica.—17.036(1).

— • —

Expte. PA/0318/06.

Habiendo sido devueltas por el servicio de Correos la notificación requiriendo subsanación de defectos de 18 de septiembre de 2006, referidos a la documentación a acompañar a la solicitud, a nombre de Alvarez Pérez, Renato, para fomentar la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en el colectivo de autónomos, se procede a su notificación mediante la presente publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, así como la inserción en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de su último domicilio conocido, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común, con somera indicación del contenido del acto dictado.

Se le comunica que para el conocimiento íntegro de este acto y constancia del mismo, puede comparecer en las dependencias del Servicio de Fomento del Autoempleo y de la Economía Social de la Consejería de Industria y Empleo, c/ Santa Susana, 29, Oviedo.

Oviedo, a 10 de octubre de 2006.—La Secretaría General Técnica.—17.036(2).

— • —

Expte. PA/0319/06.

Habiendo sido devueltas por el servicio de Correos la notificación requiriendo subsanación de defectos de 18 de septiembre de 2006, referidos a la documentación a acompañar

a la solicitud, a nombre de Alvarez González Joaquín, para fomentar la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en el colectivo de autónomos, se procede a su notificación mediante la presente publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, así como la inserción en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de su último domicilio conocido, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común, con somera indicación del contenido del acto dictado.

Se le comunica que para el conocimiento íntegro de este acto y constancia del mismo, puede comparecer en las dependencias del Servicio de Fomento del Autoempleo y de la Economía Social de la Consejería de Industria y Empleo, c/ Santa Susana, 29, Oviedo.

Oviedo, a 10 de octubre de 2006.—La Secretaría General Técnica.—17.036(3).

— • —

Expte. PA/0388/06.

Habiendo sido devueltas por el servicio de Correos la notificación requiriendo subsanación de defectos de 20 de septiembre de 2006, referidos a la documentación a acompañar a la solicitud, a nombre de Muñiz Noya, Francisco Javier, para fomentar la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en el colectivo de autónomos, se procede a su notificación mediante la presente publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, así como la inserción en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de su último domicilio conocido, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común, con somera indicación del contenido del acto dictado.

Se le comunica que para el conocimiento íntegro de este acto y constancia del mismo, puede comparecer en las dependencias del Servicio de Fomento del Autoempleo y de la Economía Social de la Consejería de Industria y Empleo, c/ Santa Susana, 29, Oviedo.

Oviedo, a 10 de octubre de 2006.—La Secretaría General Técnica.—17.036(4).

— • —

Expte. PA/0312/06.

Habiendo sido devuelta por el servicio de Correos la notificación requiriendo subsanación de defectos de 18 de septiembre de 2006, referidos a la documentación a acompañar a la solicitud, a nombre de “Sánchez Alonso, David”, para fomentar la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en el colectivo de autónomos, se procede a su notificación mediante la presente publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, así como la inserción en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de su último domicilio conocido, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones

Públicas y el Procedimiento Administrativo Común, con somera indicación del contenido del acto dictado.

Se le comunica que para el conocimiento íntegro de este acto y constancia del mismo, puede comparecer en las dependencias del Servicio de Fomento del Autoempleo y de la Economía Social de la Consejería de Industria y Empleo, c/ Santa Susana, 29, Oviedo.

Oviedo, a 16 de octubre de 2006.—La Secretaria General Técnica.—17.049(1).

— • —

Expte. PA/00424/06.

Habiendo sido devuelta por el servicio de Correos la notificación requiriendo subsanación de defectos de 20 de septiembre de 2006, referidos a la documentación a acompañar a la solicitud, a nombre de “Fernández López, Eduardo Manuel”, para fomentar la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en el colectivo de autónomos, se procede a su notificación mediante la presente publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, así como la inserción en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de su último domicilio conocido, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común, con somera indicación del contenido del acto dictado.

Se le comunica que para el conocimiento íntegro de este acto y constancia del mismo, puede comparecer en las dependencias del Servicio de Fomento del Autoempleo y de la Economía Social de la Consejería de Industria y Empleo, c/ Santa Susana, 29, Oviedo.

Oviedo, a 16 de octubre de 2006. La Secretaría General Técnica.—17.049(2).

— • —

Expte. PA/0315/06.

Habiendo sido devuelta por el servicio de Correos la notificación requiriendo subsanación de defectos de 18 de septiembre de 2006, referidos a la documentación a acompañar a la solicitud, a nombre de “Vega Gutiérrez, Silvia”, para fomentar la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en el colectivo de autónomos, se procede a su notificación mediante la presente publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, así como la inserción en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de su último domicilio conocido, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común, con somera indicación del contenido del acto dictado.

Se le comunica que para el conocimiento íntegro de este acto y constancia del mismo, puede comparecer en las dependencias del Servicio de Fomento del Autoempleo y de la Economía Social de la Consejería de Industria y Empleo, c/ Santa Susana, 29, Oviedo.

Oviedo, a 16 de octubre de 2006.—La Secretaria General Técnica.—17.049(3).

III. Administración del Estado

TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION PROVINCIAL DE ASTURIAS

Edicto de notificación a deudores de la Tesorería General de la Seguridad Social

La Jefa de la Unidad competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, respecto de los sujetos responsables que figuran en la relación adjunta, por deudas a la Seguridad Social, cuya cuantía total asciende a la cantidad que asimismo se indica en la citada relación, ha dictado la siguiente:

Providencia de apremio

En uso de la facultad que me confiere el art. 34 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio (BOE de 29-6-94), y el art. 84 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (BOE de 25-6-04), ordeno la ejecución contra el patrimonio del deudor.

Por haber resultado infructuosas las gestiones tendentes a la determinación del actual domicilio del deudor, procede practicar la notificación de la providencia de apremio conforme prevé el art. 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, mediante la publicación del presente anuncio en el tablón de edictos del Ayuntamiento del último domicilio conocido del deudor y en el Boletín Oficial correspondiente.

La presente notificación se publica con el fin de requerir al deudor para que efectúe el pago de la deuda en el plazo

de 15 días naturales siguientes a la presente publicación ante la correspondiente Unidad de Recaudación Ejecutiva, con la advertencia de que, en caso contrario, se procederá al embargo de los bienes del deudor en cantidad suficiente para el pago de la deuda por principal, recargo, interés en su caso, y costas del procedimiento de apremio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 84 del citado Reglamento Reglamento General de Recaudación.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, podrá formularse recurso de alzada ante la administración correspondiente, dentro del plazo de un mes a partir del día siguiente a su notificación, por alguna de las causas señaladas en el art. 34.3 de la Ley General de la Seguridad Social citada anteriormente, debidamente justificada, suspendiéndose el procedimiento de apremio hasta la resolución del recurso.

Dichas causas son: Pago, prescripción, error material o aritmético en la determinación de la deuda, condonación, aplazamiento de la deuda o suspensión del procedimiento, falta de notificación de la reclamación de la deuda, cuando ésta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que las mismas, o las autoliquidaciones de cuotas originen.

Transcurrido el plazo de tres meses desde la interposición de dicho recurso de alzada sin que se haya resuelto, podrá entenderse desestimado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE de 27-11-92).

Oviedo, 2 de noviembre de 2006.—La Jefa de la Sección de Notificaciones.—17.756.

ANEXO

Rég. sector	Identificador del S. R.	Nombre / Razón social	Domicilio	C.P.	Localidad	Tipo	Número de prov. apremio	Período liquidación	Importe reclamado
0111	10 15109958162	GRUPO CELTIUM, S.L.	CL LOS MOROS 51	33205	GIJON	03	15 2006 014970227	0206 0206	418,45
0111	10 27103193463	DIAZ POLLEDO JUAN RAMON	LG VIXIL	33010	OVIEDO	03	27 2006 011831790	0206 0206	1.755,71
0111	10 33006532764	SERVICIOS REUNIDOS DEL G	C/ MARQUES DE SAN ESTEBAN	33206	GIJON	03	33 2006 019507433	1104 1104	194,22
0111	10 33007514282	MARIA EUGENIA MAYA BLANC	CL MACEO	33500	LLANES	03	33 2006 014360975	0206 0206	86,87
0111	10 33101589496	PIQUERO CONSTRUCCIONES,	LG TIJANA	33199	SIERO	03	33 2006 014387853	0206 0206	2.550,35
0111	10 33104096443	ROMERO SANCHEZ ELADIO	CL ESCULTOR ANTON 3	33430	CARREÑO	03	33 2006 014415236	0206 0206	1.256,32
0111	10 33104182026	CONSTR. INTEGRALES Y EX	CL ALFONSO IX	33500	LLANES	03	33 2006 014416448	0206 0206	2.414,64
0111	10 33105115347	FERNANDEZ ARROYO MIGUEL	BO MARAVILLAS 25	33211	GIJON	02	33 2006 016509729	0306 0306	46,74
0111	10 33105582563	RODRIGUEZ FERNANDEZ FRAN	CL COMANDANTE VALLES	33006	OVIEDO	02	33 2006 014438171	0206 0206	5.181,30
0111	10 33105582563	RODRIGUEZ FERNANDEZ FRAN	CL COMANDANTE VALLES	33006	OVIEDO	02	33 2006 015134955	0306 0306	5.538,65
0111	10 33105954496	OFIASTUR MUEBLES, S.L.	CL GERARDO DIAZ NUÑO	33186	BERRON EL	03	33 2006 014445649	0206 0206	1.207,07
0111	10 33106461930	MOVIMIENTO DE TIERRAS DE	CL ELBARCO 4	33171	RIBERA DE ARRIBA	21	33 2006 000008110	0103 0204	5.561,69
0111	10 33107032412	LOPEZ GARCIA FRANCISCO	AV RUFO RENDUELES 7	33203	GIJON	04	33 2005 005003429	0205 0205	36,06
0111	10 33107032412	LOPEZ GARCIA FRANCISCO	AV RUFO RENDUELES 7	33203	GIJON	04	33 2005 005034347	0505 0505	3.606,08
0111	10 33107519937	MUEBLEASTUR PASION POR L	AV DE OVIEDO 39	33180	NOREÑA	03	33 2006 014489503	0206 0206	3.116,06
0111	10 33107670790	SOCIEDAD ASTURIANA DEDIS	AV FERNANDEZ LADREDA	33430	CARREÑO	03	33 2006 014493240	0206 0206	755,57
0111	10 33108093651	ARDURA&RIVERO, S.L.	PG DE LA JUVERIA NAV	33211	GIJON	06	33 2006 013414722	1105 1105	321,76
0111	10 33108171554	MARTINEZ FERNANDEZ ALBER	CL RIO SAN MARTIN 12	33400	AVILES	06	33 2006 014263975	0205 0205	333,65
0111	10 33108527323	CONSTRUCCIONES ALEJUMER,	LG FOZANA DE ARRIBA-	33199	TIÑANA	03	33 2006 014528303	0206 0206	3.220,16
0111	10 33108560463	MAYOR FERNANDEZ MARIA LE	CL JULIO CESAR ESTRA	33820	GRADO	03	33 2006 014530525	0206 0206	468,94
0111	10 33108567234	SERVICIOS DE EMPLEO Y FO	LG MATADERO NALON RI	33900	LANGREO	03	33 2006 014531030	0206 0206	72,40
0111	10 33108567234	SERVICIOS DE EMPLEO Y FO	LG MATADERO NALON RI	33900	LANGREO	03	33 2006 014531131	0206 0206	2.392,32
0111	10 33108600374	AMORES CAMPO MANUEL	CL VALERIANO LEON 24	33510	SIERO	03	33 2006 014533252	0206 0206	483,37
0111	10 33108634124	EL RAITAN ANDARIN S.L.	LG BOURIO-TOL	33760	CASTROPOL	02	33 2006 011615269	1105 1105	1.867,93

Rég. sector	Identificador del S. R.	Nombre / Razón social	Domicilio	C.P.	Localidad	Tipo	Número de prov. apremio	Periodo liquidación	Importe reclamado
0111	10 33108634124	EL RAITAN ANDARIN S.L.	LG BOURIO-TOL	33760	CASTROPOL	02	33 2006 013360057	1205 1205	894,11
0111	10 33108634124	EL RAITAN ANDARIN S.L.	LG BOURIO-TOL	33760	CASTROPOL	03	33 2006 014535171	0206 0206	794,76
0111	10 33108672924	CONSTRUCCIONES CINTYLAR,	CL REINA MARIA CRIST	33430	CARREÑO	03	33 2006 014537090	0206 0206	4.689,35
0111	10 33108734861	ROSEL SALDIGUA,S.L.	CT GENERAL-LA OBRA	33530	INFIESTO	02	33 2006 011620323	1105 1105	912,09
0111	10 33108734861	ROSEL SALDIGUA,S.L.	CT GENERAL-LA OBRA	33530	INFIESTO	02	33 2006 013365111	1205 1205	942,48
0111	10 33108734861	ROSEL SALDIGUA,S.L.	CT GENERAL-LA OBRA	33530	INFIESTO	02	33 2006 013641963	0106 0106	974,81
0111	10 33108734861	ROSEL SALDIGUA,S.L.	CT GENERAL-LA OBRA	33530	INFIESTO	02	33 2006 014539922	0206 0206	911,93
0111	10 33108734861	ROSEL SALDIGUA,S.L.	CT GENERAL-LA OBRA	33530	INFIESTO	02	33 2006 015235187	0306 0306	974,81
0111	10 33109247951	AGRO-FRUT ZAMORA, S.L.	LG FRIERES (MATADERO)	33930	LANGREO	03	33 2006 014565079	0206 0206	387,70
0111	10 33109366371	PEREZ MORGADO ISABEL	CL FONTANA 11	33120	PRAVIA	03	33 2006 014572658	0206 0206	207,96
0121	07 330120134684	FERNANDEZ MONASTERIO LUI	AV DE GALICIA 4	33005	OVEDO	02	33 2006 015279142	0306 0306	31,44
0521	07 060058318589	GARCIA JARAMILLO FELIX	CL LLANO PONTE 12	33400	AVILES	03	06 2006 014180872	0306 0306	280,97
0521	07 080366449656	CAMUNA CASTAÑO DOLORES	AV DE ROMA 6	33011	OVEDO	03	08 2006 039012035	0306 0306	280,97
0521	07 080375108322	GONZALEZ ALVAREZ RAMON A	UR MONSACRO 5	33162	SANTA EULALIA	03	33 2006 014856887	0206 0206	349,32
0521	07 131000637030	GONZALEZ MONTES ANA ISAB	PZ LAS BARQUERAS 10	33500	LLANES	03	33 2006 014752615	0306 0306	280,97
0521	07 240058498253	RODRIGUEZ TAPIA MARIA MA	CL PIDAL 8	33500	LLANES	03	33 2006 014753221	0306 0306	280,97
0521	07 240061273463	GUERRERO GABELA ENRIQUE	CL MANUEL LLANEZA 25	33205	GIJON	03	24 2006 012026391	0306 0306	280,97
0521	07 270040055254	CARBAJAL RODRIGUEZ RAMON	LG LAS ESCUELAS-FOLG	33128	FLUGUERAS	03	33 2006 014705125	0306 0306	280,97
0521	07 301039219710	FERREIRA ANUNCIACAO CRIS	CL JOAQUINA BOBELA 2	33011	OVEDO	03	30 2006 026226595	0306 0306	280,97
0521	07 330064100313	ROMERO SANCHEZ ELADIO	CL ESCULTOR ANTON 3	33430	CANDAS	03	33 2006 014920242	0306 0306	289,44
0521	07 330064342813	DIAZ GARCIA RICARDO	CL ELEUTERIO QUINTA	33208	GIJON	03	33 2006 014920444	0306 0306	289,44
0521	07 330065858336	FLOREZ BEJEGA JAIME LUIS	CL LOS ARENALES 4	33008	OVEDO	03	33 2006 014623885	0306 0306	289,44
0521	07 330072778981	NORIEGA LLORENTE ELIAS	CL CANGA ARGÜELLES,	33202	GIJON	03	33 2006 014790809	0306 0306	289,44
0521	07 330073262971	RODRIGUEZ DIAZ FRANCISCO	CL FELIX ARAMBURU 14	33007	OVEDO	03	06 2006 014432769	0306 0306	289,44
0521	07 330073378058	FERNANDEZ FEITO ARCADIO	LG CASTAÑO 14	33194	BENDONES	03	33 2006 013731081	0206 0206	289,44
0521	07 330073378058	FERNANDEZ FEITO ARCADIO	LG CASTAÑO 14	33194	BENDONES	03	33 2006 014627424	0306 0306	289,44
0521	07 330076203485	MORTERA REFOJADO VICTORI	LG SARDIN 34	33173	SARDIN	03	33 2006 014863153	0306 0306	289,44
0521	07 330076547029	MONTES ORDOÑEZ JOSE MARI	CL "M"-LA CAMOCHA, 6	33350	GIJON	03	33 2006 014792122	0306 0306	280,97
0521	07 330077545725	GONZALEZ ALADRO VICTOR	PB FONCIELLO 7	33199	FONCIELLO	03	33 2006 014863557	0306 0306	289,44
0521	07 330078213914	BARRIO IGLESIAS FEDERICO	CL CEAN BERMUDEZ 12	33208	GIJON	03	33 2006 014923575	0306 0306	289,44
0521	07 330079468749	GARCIA CEPEDAL ENRIQUE	CL MANZANA DE COBRAN	33920	RIAÑO	03	33 2006 014864466	0306 0306	280,97
0521	07 330081786645	GARCIA GARCIA ENRIQUE	CL RIO DE ORO 38	33209	GIJON	03	33 2006 014793536	0306 0306	280,97
0521	07 330085827101	ESPESO CUESTA JOSE MANUE	LG ALBANDI 33	33492	CARREÑO	03	33 2006 014925393	0306 0306	249,85
0521	07 330086757792	GRANDA GINART JOSE BERNA	LG EL CARRIL S N	33320	COLUNGA	03	33 2006 014758574	0306 0306	280,97
0521	07 330087748610	PEREZ FERNANDEZ CLAUDIO	CL ALEJANDRO FARNESI	33213	GIJON	03	33 2006 014925801	0306 0306	280,97
0521	07 330091946080	BLANCO VERDIAL JUAN MIGU	CL PARAJE LA TALA 12	33500	LLANES	03	33 2006 014760089	0306 0306	280,97
0521	07 330092365709	PRENDES GAYOL MANUEL ANG	CL RAMONINA DEL RIO	33820	GRADO	03	33 2006 014637528	0306 0306	885,48
0521	07 330092569611	NORIEGA CAMPO FERNANDO	LG BOURIO TOL	33760	CASTROPOL	03	33 2006 014844460	0306 0306	311,29
0521	07 330094120193	GARCIA IGLESIAS FRANCISC	UR MONSACRO EDIF. A	33162	MORCIN	03	33 2006 014869520	0306 0306	289,44
0521	07 330097796796	DIAZ POLLEDO JUAN RAMON	AV DE OVIEDO 43	33180	NOREÑA	03	33 2006 014871540	0306 0306	289,44
0521	07 330098161962	FERNANDEZ GONZALEZ MOISE	CL VILLAPEREZ 8	33194	OVEDO	03	33 2006 014642275	0306 0306	280,97
0521	07 330099100337	CASTRILLON MENENDEZ JOSE	CL MARTINEZ DE TENA	33120	PRAVIA	06	33 2006 010974408	1003 1003	8,37
0521	07 330101134913	NIETO LUGONES JOSE MANUE	LG SAN MIGUEL DE LA	33188	SIERO	03	33 2006 014873762	0306 0306	8,18
0521	07 330101215947	ALVAREZ FERNANDEZ REINEI	CL RAMON ARECES 21	33211	GIJON	03	33 2006 014929639	0306 0306	280,97
0521	07 330102054086	GONZALEZ NACHON JOSE A	LG MONTE DEL REY	33199	TIÑANA	03	33 2006 014874166	0306 0306	280,97
0521	07 330102610828	VEGA VEGA JOSE LUIS	AV RUFO RENDUELES 11	33203	GIJON	03	33 2006 014802630	0306 0306	249,85
0521	07 330103438964	CAMIN GARCIA OLIVA	AV GALICIA 8	33212	GIJON	06	33 2004 013055258	1197 1099	16,74
0521	07 330104381278	ALONSO VILLANUEVA JOSE A	CL EL CUETO 95	33457	BAYAS	03	33 2006 014722606	0306 0306	280,97
0521	07 330105501529	ROCOS GOMEZ JUAN CARLOS	CL EZCURDIA, 51	33202	GIJON	03	33 2006 014804549	0306 0306	280,97
0521	07 330105657335	RODRIGUEZ LOPEZ BELEN	CL FRUELA 5	33450	PIEDRAS BLANCAS	03	33 2006 014723616	0306 0306	302,18
0521	07 330106969057	COSTALES MENENDEZ M SOL	CL CALDERON DE LA BA	33900	LANGREO	06	33 2004 013022421	0798 1201	26,06
0521	07 330107138708	ALVAREZ VEGA BENJAMIN	CL LA CARRILONA	33126	SOTO DEL BARCO	03	33 2006 014724929	0306 0306	280,97
0521	07 330107213678	HERNANDEZ GARCIA ORLANDO	CL LEOPOLDO FDEZ NES	33900	SAMA	03	31 2006 012913078	0306 0306	280,97
0521	07 330108123761	SALOMON HERNANDEZ INES F	LG ED.SEDES 3 1 DCHA	33920	RIAÑO	06	33 2003 011066476	0701 1202	18,42
0521	07 330110862902	SANCHEZ MARTINEZ JUAN JE	CL MERCADO 14	33550	CANGAS DE ONIS	03	47 2006 012260716	0306 0306	280,97
0521	07 330111172793	RIO SEÑORANS JAIME	AD NAVEO 43	33161	MORCIN	03	33 2006 014883058	0306 0306	280,97
0521	07 330111610913	FERNANDEZ GARCIA JUAN AN	LG FOZANA DE ARRIBA	33199	TIÑANA	03	33 2006 014883462	0306 0306	280,97
0521	07 330113050856	FERNANDEZ RUBIO JOSE MAN	CL VALENTIN ANDRES 1	33820	GRADO	03	33 2006 014661170	0306 0306	280,97
0521	07 330113142196	ACEBO QUEIPO JOSE MANUE	CL VALERIANO LEON 17	33510	POLA DE SIERO	03	33 2006 014884977	0306 0306	280,97
0521	07 330113256172	FERNANDEZ ALONSO MARIA P	CL EL PASAJE 6	33820	GRADO	03	33 2006 014661574	0306 0306	249,85
0521	07 330116090390	PEREZ VEGA ARTIME FRANCI	CL FERNANDEZ LADREDA	33430	CARREÑO	03	33 2006 014939339	0306 0306	280,97
0521	07 330117098988	VELARDE MUÑOZ JOSE MANUE	CL PIDAL-ED. AZTECA	33500	LLANES	03	33 2006 014769183	0306 0306	8,18
0521	07 330118117791	FANJUL ALVAREZ JOSE NATH	CL FUMAXIL 2	33008	OVEDO	03	33 2006 014665416	0306 0306	280,97
0521	07 330118753749	GONZALEZ GONZALEZ ALEJAN	LG FONTORIA	33830	BELMONTE DE	03	33 2006 014666325	0306 0306	249,85
0521	07 330119685858	CONLEDO GONZALEZ BEATRI	CL PROAZA 60	33012	OVEDO	03	33 2006 014667234	0306 0306	280,97
0521	07 330120270181	ALVAREZ SAINZ EDUARDO	AV LA CONSTITUCION 9	33207	GIJON	03	38 2006 017757769	0306 0306	249,85
0521	07 330120535721	FERNANDEZ DIEGO SATURNIN	CL F LA CAMOCHA 4	33350	GIJON	03	33 2006 014940450	0306 0306	280,97
0521	07 330900245565	ARRIARAN GALGUERA MANUEL	CL LAS FUENTES	33500	LLANES	03	33 2006 014770294	0306 0306	32,05
0521	07 331000042671	MENENDEZ MARTINEZ JORGE	CL MARQUES DE ARGÜELLES	33500	LLANES	03	39 2006 012624483	0306 0306	280,97
0521	07 331000093801	ORFILA RODRIGUEZ RUFINA	CL CEAN BERMUDEZ 35	33209	GIJON	03	33 2006 014941763	0306 0306	286,58
0521	07 331003131214	DIAZ SIMON MARIA ANGELES	LG CARANGA DE ABAJO	33114	PROAZA	03	33 2006 014673702	0306 0306	280,97
0521	07 331003885588	LOPEZ MOURE JOSE RAMON	CL VALENTIN ANDRES 2	33820	GRADO	03	33 2006 014675015	0306 0306	280,97
0521	07 331004225492	FERNANDEZ PEÑA ARTIME IG	CL EMILIO TUYA 14	33203	GIJON	03	33 2006 014820616	0306 0306	305,95
0521	07 331005292900	TORRIJOS COLADO LUIS MIG	CL VISTALEGRE 24	33820	GRADO	03	33 2006 014677035	0306 0306	280,97
0521	07 331006431739	ROBLES MEANA DOMINICANA	CL MARTINEZ AGOSTI 1	33530	INFIESTO	03	33 2006 014772722	0306 0306	8,44

Rég. sector	Identificador del S. R.	Nombre / Razón social	Domicilio	C.P.	Localidad	Tipo	Número de prov. apremio	Periodo liquidación	Importe reclamado
0521	07 331007663336	PEREZ MORGADO ISABEL	CL LA FONTANA 11	33120	PRAVIA	03	33 2006 014739174	0306 0306	289,44
0521	07 331008281611	VICENTE ACEBES JORGE	CL BALEARES 9	33208	GIJON	03	33 2006 014948130	0306 0306	280,97
0521	07 331008782169	SOBRINO SAMPEDRO FERNAND	CL SAN PEDRO 11	33500	LLANES	03	33 2006 013901035	0206 0206	23,42
0521	07 331012289226	GARCIA MARINA MARIA DOLO	BO SAN JOSE UR. PL	33500	LLANES	03	33 2006 014774843	0306 0306	225,72
0521	07 331012493936	MORO CABRERA CRISTINA	CL PREMIO REAL 12	33202	GIJON	03	33 2006 014949847	0306 0306	280,97
0521	07 331013122214	ALONSO ALVAREZ ADRIANA	CL CATALUÑA 32	33210	GIJON	03	33 2006 014950150	0306 0306	280,97
0521	07 331013704012	FERNANDEZ SUAREZ JAVIER	CL LLANES 1	33207	GIJON	06	33 2004 012313614	0799 0601	16,67
0521	07 331016230153	ALVAREZ RODRIGUEZ ALEJAN	CL URÍA 5	33202	GIJON	06	33 2004 013031313	0300 1202	24,17
0521	07 331016800231	GARCIA PEREZ VEGA ALEJAN	CL FERNANDEZ LADREDA	33430	CANDAS	03	33 2006 014952574	0306 0306	280,97
0521	07 331020115813	PIQUERO OTERO IVAN	CL ASTURCON 4	33492	ALBANDI	03	33 2006 014953887	0306 0306	323,87
0521	07 331020227866	TAMARGO GARCIA BORJA	CL LA VICTORIA 16	33120	PRAVIA	03	33 2006 014745642	0306 0306	283,76
0521	07 331020647087	ALVAREZ GARCIA PATRICIA	CL BENJAMIN ORTIZ 16	33011	OVEDO	03	33 2006 014903670	0306 0306	280,97
0521	07 331021048629	MARCUELLO GIRONDA MICAEL	LG SALCEDO-CENERO S/	33392	GIJON	03	33 2006 014829407	0306 0306	280,97
0521	07 331022180495	PEREZ VAZQUEZ CAMILO	CL MANSO 3	33203	GIJON	03	33 2006 0148330013	0306 0306	280,97
0521	07 331027390510	GONZALEZ RODRIGUEZ IVAN	BO MANZANEDA PERVERA	33492	CARREÑO	03	33 2006 014958335	0306 0306	280,97
0521	07 331028311303	CAÑEDO MENES JAVIER	BO LA BORBOLLA 2	33820	GRADO	03	33 2006 014695324	0306 0306	280,97
0521	07 331036493756	MARQUES MATOS ANTONIO JO	CL LA MURALLA 5	33202	GIJON	03	33 2006 014836881	0306 0306	68,82
0521	07 331036833155	BLANCO MARTINEZ CRISTIAN	CL CL.FELIPE II 9	33213	GIJON	10	33 2006 014590139	0189 1289	103,36
0521	07 361014895949	MAGGIULLI FRANCESCO	CL CAMINO DE LA BELGA	33429	FRESNEDA LA	03	36 2006 014688760	0306 0306	280,97
0521	07 390055100704	FERNANDEZ VERDEJA FERNAN	CL BERMUDEZ DE CASTRO	33011	OVEDO	03	39 2006 012655304	0306 0306	280,97
0611	07 031036888522	BOUKHIBAR ABDELKRIM	CL POSTIGO BAJO 24	33009	OVEDO	02	21 2004 913777838	0503 0703	216,39
0611	07 031036888522	BOUKHIBAR ABDELKRIM	CL POSTIGO BAJO 24	33009	OVEDO	02	21 2004 926797157	0104 0104	75,52
0611	07 031036888522	BOUKHIBAR ABDELKRIM	CL POSTIGO BAJO 24	33009	OVEDO	02	21 2004 926797258	0204 0204	49,38
0611	07 261010610232	EL HANI RACHID	CL EL MORAL 43	33126	SOTO DEL BARCO	03	26 2006 012706120	0206 0206	87,11
0611	07 330076420828	BARATA LALIN VICENTE	CL SIETE 7	33350	CAMOCHA LA	03	33 2006 015312181	0206 0206	87,11
0611	07 330107861760	MURIAS MENDEZ JUAN DOMIN	CL PRIMO DE RIVERA 7	33120	PRAVIA	03	33 2006 015300461	0206 0206	87,11
0611	07 331023236886	DIENG NGAGNE	AV AURELINO SAN ROMAN	33011	OVEDO	03	30 2006 028443855	0206 0206	55,16
0611	07 331033704301	EL ZEKDI AZIZ	LG PEÑAULLAN 12	33127	PRAVIA	03	33 2006 015294300	0206 0206	87,11
0611	07 331035119689	RETEZNIC IOAN	CL MANUEL PEDREGAL 8	33820	GRADO	03	33 2006 015295007	0206 0206	66,78
0721	07 240038721064	MONTOTO SANTOVEÑA JOSE M	CL VIBAÑO	33508	VIBAÑO	03	33 2006 015302481	0106 0106	155,23
0721	07 240038721064	MONTOTO SANTOVEÑA JOSE M	CL VIBAÑO	33508	VIBAÑO	03	33 2006 015302582	0206 0206	155,23
0721	07 330105447167	JUAN CASO MANUELA	BO EL BOSQUESAN ES	33195	OVEDO	03	33 2006 015289953	0206 0206	189,43
0721	07 331006087993	FERNANDEZ HERES ANA MARI	CL FLOREZ ESTRADA 9	33820	GRADO	03	33 2006 015291872	0206 0206	189,43
0813	10 33103492316	ALVAREZ RODRIGUEZ SATURN	LG CABORNO	33790	PUERTO DE VEGA	03	33 2006 014408970	0206 0206	1.669,70
0823	10 33103492114	ALVAREZ RODRIGUEZ SATURN	LG CABORNO	33790	PUERTO DE VEGA	03	33 2006 014408869	0206 0206	340,58
1211	10 33107113143	SAN JUAN FRADE JOSE ANTO	CL CUESTO ALTO 11	33500	LLANES	03	33 2006 014986930	0206 0206	166,63
1211	10 33108457096	BARREIRO RODRIGUEZ ANTON	AV PRINCIPAL 16	33450	PIEDRAS BLANCAS	03	33 2006 014983795	0206 0206	166,63
1211	10 33108541871	CASAL IGLESIAS JOSE M	CL ARTILLERIA 24	33201	GIJON	03	33 2006 014992384	0206 0206	166,63
1211	10 33108589866	FERNANDEZ FERNANDEZ CARL	AV PRINCIPAL 16	33450	PIEDRAS BLANCAS	03	33 2006 014983896	0206 0206	166,63
1211	10 33108718794	ALVAREZ ARIAS JOSE RAMON	LG MONTOVO	33839	MONTOVO	03	33 2006 014973691	0206 0206	166,63
1211	10 33108776893	CORNEJO ESCOBAR PIEDAD	CL PEDRO PIDAL ARROY	33300	VILLAVICIOSA	03	33 2006 014993091	0206 0206	61,10
1211	10 33108874705	MONTORO GONZALEZ ESTELA	CL ALBENZ 10	33011	OVEDO	03	33 2006 014977129	0206 0206	166,63
1211	10 33109079718	SENINE KONSTANTIN	CL BERMUDEZ DE CASTRO	33011	OVEDO	03	33 2006 014980058	0206 0206	166,63
1211	10 33109179445	ACEVEDO GARCIA HERCULINA	AV DEL PARQUE 22	33940	ENTREGO EL	03	33 2006 015002084	1205 1205	36,86
1211	10 33109344547	LOPEZ PEREZ JOSE ANGEL	UR LOS BAYONES 7	33180	NOREÑA	03	33 2006 015002791	0206 0206	166,63
1221	07 080413873057	CUESTA APARICIO MARIA IT	CL SAN MATEO 24	33008	OVEDO	03	33 2006 014964294	0206 0206	166,63
1221	07 331034290543	ALVAREZ VEGA ERIKA MARIB	LG EL PANDO-LAS CRUCES	33195	CRUCES LAS	03	33 2006 014967732	0206 0206	166,63
1221	07 450044428247	IGLESIAS RODRIGUEZ LUZ D	LG LA TEYERA DE PAND	33930	LANGREO	03	33 2006 014996630	0106 0106	166,63
1221	07 450044428247	IGLESIAS RODRIGUEZ LUZ D	LG LA TEYERA DE PAND	33930	LANGREO	03	33 2006 014996731	0206 0206	166,63
2300	09 B62736061	KAUFEN IN SPANIEN DUO, S	AV GALICIA, 19, 1L	33005	OVEDO	06	33 2006 010400345	0405 0405	1.530,00
2300	09 B62736061	KAUFEN IN SPANIEN DUO, S	AV GALICIA, 19, 1L	33005	OVEDO	06	33 2006 010400446	1105 1105	1.509,84
2300	07 331014991280	GONZALEZ ALVAREZ NATALIA	CL GUILLERMO SCHULTZ	33600	MIERES	08	33 2004 014308881	0102 1203	4.427,64

DELEGACION ESPECIAL DEL MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA EN ASTURIAS

Gerencia Regional del Catastro de Asturias

De conformidad con lo establecido en el artículo 69 b) Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (BOE número 59, de 9 de marzo), y a los efectos de la aplicación del coeficiente previsto en el citado precepto, se pone en conocimiento de todos los interesados que los valores catastrales medios del municipio que se cita son los reflejados a continuación:

MUNICIPIO	VALOR CATASTRAL MEDIO PADRON 2006 (1)	VALOR CATASTRAL MEDIO NUEVA PONENCIA (2)	COEFICIENTE (1) (2)
BIMENES	4.838,72	9.178,58	0,52

MUNICIPIO	VALOR CATASTRAL MEDIO PADRON 2006 (1)	VALOR CATASTRAL MEDIO NUEVA PONENCIA (2)	COEFICIENTE (1) (2)
PEÑAMELLERA ALTA	4.149,49	5.319,78	0,78
PEÑAMELLERA BAJA	6.647,05	16.267,17	0,40
YERNES Y TAMEZA	2.637,94	3.540,23	0,74

Dichos valores permanecerán expuestos al público en el tablón de anuncios de la Gerencia Regional del Catastro de Asturias, calle Hermanos Menéndez Pidal, de Oviedo, n.º 3, desde el día 9 hasta el día 30 de noviembre, en horario de 9 a 14 horas.

Oviedo, a 31 de octubre de 2006.—El Gerente Regional del Catastro de Asturias.—17.662.

IV. Administración Local

AYUNTAMIENTOS

DE CARREÑO

Anuncio

Por el pleno de esta Corporación, en sesión de fecha 26 de octubre de 2006, ha sido aprobado provisionalmente el expediente de modificación de crédito n.º 8/2006, del actual presupuesto del Ayuntamiento de Carreño para el ejercicio 2006.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 177.2 y 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por espacio de 15 días hábiles a contar desde el día siguiente de la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, durante los cuales los interesados podrán examinarlo en el departamento de intervención del Ayuntamiento y presentar reclamaciones ante el pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, en caso contrario el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlos.

Candás, a 27 de octubre de 2006.—El Alcalde.—17.761.

DE GIJON

Resolución del Ayuntamiento de Gijón por la que se anuncia subasta, por el procedimiento restringido, para la adjudicación de las obras de rehabilitación del Antiguo Hogar Materno Infantil (Casa Rosada)

1.—Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Gijón.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Sección de Contratación.

2.—Objeto del contrato:

- a) Descripción del objeto: Rehabilitación del Antiguo Hogar Materno Infantil (Casa Rosada).
- b) Plazo de ejecución: 10 meses.

3.—Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Restringido.
- c) Forma: Subasta.

4.—Presupuesto base de licitación:

1.799.989,04 euros.

5.—Garantías:

- a) Provisional: No se exige.
- b) Definitiva: 4% del precio de adjudicación.

6.—Obtención de documentación:

- a) Entidad: Ayuntamiento de Gijón.
 - Domicilio: Calle Cabrales, n.º 2 (edificio administrativo de la “Antigua Pescadería Municipal). Servicio de Atención al Ciudadano. Sección de Atención Directa al Ciudadano.
 - Localidad y código postal: Gijón-33201.
 - Teléfono: 985 18 11 29.
 - Telefax: 985 18 11 82.
- b) Página web del Ayuntamiento de Gijón, dirección: <http://www.gijon.es>.

7.—Requisitos específicos del contratista:

- a) Clasificación: Grupo C, subgrupo 9, categoría “d”. Grupo I, subgrupo 1, categoría “e”.

8.—Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación:

- a) Fecha límite de presentación: El décimo día siguiente a la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.
- b) Documentación a presentar: La exigida en los artículos 5.º y 6.º del pliego de cláusulas administrativas particulares.
- c) Lugar de presentación:
 1. Entidad: Ayuntamiento de Gijón. Registro General.
 2. Domicilio: Calle Cabrales, n.º 2.
 3. Localidad y código postal: Gijón-33201.

9.—Apertura de ofertas:

- a) Lugar: Salón de actos del edificio administrativo “Antigua Pescadería Municipal”, calle Cabrales, n.º 2, de Gijón.
- b) Fecha: Las empresas seleccionadas presentarán, dentro del plazo de quince días naturales contados a partir de la fecha del envío de la invitación, sus proposiciones económicas. La apertura de proposiciones será pública y se efectuará, por la Mesa de Contratación, el primer martes o jueves hábil siguiente a aquél en que finalice el plazo señalado en la invitación para la presentación de proposiciones.

9.—Gastos de anuncios:

Los gastos de anuncios serán por cuenta del adjudicatario.

Gijón, a 27 de octubre de 2006.—La Alcaldesa.—17.667.

DE LANGREO

Edicto

Padrón del servicio de recogida de basuras

Aprobado por resolución de la Alcaldía de 18 de octubre de 2006, el padrón de abonados al servicio de recogida de basuras, del distrito tercero, que comprende La Felguera, período junio-agosto/2006, se notifican colectivamente por medio del presente edicto, las liquidaciones tributarias, según determina el art. 102.3 de la LGT 58/2003.

A tales efectos, se expone al público el referido padrón durante el plazo de un mes contado a partir de la publicación de este edicto en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, en la Administración de Rentas de este Ayuntamiento (bajos del edificio Casa Cuca, plaza España, Sama), de 9 a 13.30 horas.

Contra los actos liquidatorios referidos, podrán formular los interesados recurso de reposición dentro del plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la finalización del período de exposición pública (art. 14.2 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales).

Asimismo, se notifica que el plazo de ingreso en período voluntario de las deudas tributarias resultantes de las liquidaciones aludidas, abarcará desde el 18 de octubre de 2006 hasta el 2 de enero de 2007.

Forma de pago:

Mediante ingreso en las entidades financieras Cajastur, BBVA, Banco Herrero-Sabadell, Santander-Central Hispano, La Caixa y Caja Rural, con el impreso que se enviará para mayor comodidad al domicilio de los contribuyentes.

Este envío no tiene carácter de notificación ni es determinante de la obligación de pago. Por tanto, si transcurrido la mitad del plazo de ingreso no se recibiera el impreso, deberá solicitar un duplicado del mismo en el Negociado de Rentas y Exacciones de este Ayuntamiento, sito en plaza España, s/n, Sama, Langreo (bajos del edificio Cuca), de lunes a viernes, de 9 a 13.30 horas, donde podrá domiciliarlo para años sucesivos.

Finalizado el período voluntario de pago, se iniciará el período ejecutivo, que dará lugar al recargo de apremio ordinario del 20% del importe de la deuda no ingresada, más los intereses de demora y las costas correspondientes.

No obstante, se aplicará el recargo ejecutivo del 5% cuando se satisfaga la totalidad de la deuda antes de la notificación de la providencia de apremio y el recargo de apremio reducido del 10%, si se satisface antes de la finalización del plazo previsto en el art. 62.5 de la Ley General Tributaria para las deudas apremiadas. En ambos casos, recargo ejecutivo y de apremio reducido, no se exigirán los intereses de demora devengados desde el inicio del período ejecutivo (arts. 28 y 161 y ss. de la Ley General Tributaria 58/2003).

Langreo, a 19 de octubre de 2006.—La Alcaldesa.—17.547.

DE LAVIANA

Anuncio

En cumplimiento del apartado 2 del art. 44 del R.D. 2568/86 de 28 de noviembre, se hacen públicos los decretos de delegación de Alcaldía efectuados en el mes de septiembre de 2006, en favor de los Sres. Concejales que se indican:

Resolución	Asunto	Concejal Delegado
06/1182	Celebración de matrimonio el día 16-9-2006 a las 13 horas	M. ^a de la Coronación Argüelles Pérez
06/1183	Celebración de matrimonio el día 16-9-2006 a las 18 horas	María-Montserrat Cotallo Glez.
06/1191	Celebración de matrimonio el día 22-9-2006, a las 18 horas	María-Montserrat Cotallo Glez.
06/1192	Celebración de matrimonio el día 22-9-2006 a las 19 horas	María-Jesús Gálvez Sánchez
06/1236	Competencias y atribuciones Presidencia Tribunal de oposiciones Policía Local	Celia-María García Suárez

Pola de Laviana, 17 de octubre de 2006.—El Alcalde-Presidente.—17.045.

— • —

Anuncio de adjudicación

1.—Entidad adjudicadora:

- Organismo: Ayuntamiento de Laviana.
- Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.
- Número de expediente C.O. 1/003/06.

2.—Objeto del contrato:

- Tipo de contrato: Obras.
- Descripción del objeto: Obras de remodelación y ampliación de la Casa de la Cultura de Pola de Laviana.
- Lote: No.
- Boletín o diario oficial: BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.
- Fecha de publicación del anuncio de licitación: 3 de julio de 2006.

3.—Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- Tramitación: Ordinaria.
- Procedimiento: Abierto.
- Forma: Concurso.

4.—Presupuesto base de licitación o canon de explotación:

Importe total: 1.140.504,95 euros.

5.—Adjudicación:

- Fecha: 24 de agosto de 2006.
- Contratista: Construcciones García Lobo, S.L.
- Nacionalidad: Española.
- Importe de adjudicación: 1.025.000 euros.

Pola de Laviana, 23 de octubre de 2006.—El Alcalde-Presidente.—17.675.

DE OVIEDO

Edicto

Proyecto de urbanización del Plan Especial Olloniego-Tudela II. Aprobación inicial (expte. 1196-050011)

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 24 de octubre de 2006, acordó aprobar inicialmente el proyecto de urbanización del Plan Especial Olloniego-Tudela II, promovido por Cinturón Verde de Oviedo, S.A.

Lo que, de conformidad con el artículo 159 del Decreto legislativo 1/2004, de 22 de abril, del Principado de Asturias, texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de ordenación del territorio y urbanismo, se somete a información pública por plazo de 20 días, contados a partir

de la publicación de este edicto en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, a efectos de presentación de posibles alegaciones o reclamaciones por escrito.

Durante dicho término el expediente estará de manifiesto en la Sección de Planeamiento y Gestión Urbanística, calle Peso, 2, 4.º

Oviedo, a 26 de octubre de 2006.—El Concejal Delegado de Urbanismo (resolución de 29-3-04).—17.888.

DE RIOSA

Anuncio

Don José Antonio Muñiz Alvarez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Riosa, provincia de Asturias,

Hago saber: Que por resolución de la Alcaldía ha sido aprobado el padrón de aguas, basura y alcantarillado correspondiente a los meses de septiembre y octubre de 2006.

El padrón se encuentra expuesto al público a efectos de reclamaciones durante el plazo de quince días contados a partir de la publicación del presente anuncio en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Que, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 20 y 88 del Reglamento General de Recaudación (R.D. 1684/1990), se pone en conocimiento de los abonados al servicio de agua que se ponen al cobro los recibos de agua, basura y alcantarillado correspondientes al padrón de los meses de septiembre y octubre de 2006.

La duración del período voluntario de pago será de 20 días contados desde el siguiente a la finalización del plazo de reclamaciones.

El pago de los recibos se realizará mediante domiciliación bancaria o en efectivo en las oficinas del Ayuntamiento, de lunes a viernes en horario de 9 a 14 horas.

Una vez transcurrido el plazo voluntario de pago, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio, devengando recargo de apremio, intereses de demora y costas, pudiendo procederse al corte del suministro.

Riosa, a 24 de octubre de 2006.—El Alcalde.—17.682.

DE SIERO

Anuncio del Ayuntamiento de Siero por la que se convoca subasta para contratación de las obras de saneamiento de una zona de Careses, en Vega de Poja

1.—Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Siero.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Sección de Contratación.
- c) Número de expediente: 251QO01J.

2.—Objeto del contrato:

- a) Descripción del objeto: Contratación de las obras de saneamiento de una zona de Careses, en Vega de Poja.
- b) División por lotes y número: No.
- c) Lugar de ejecución: Careses, Vega de Poja.
- d) Plazo de ejecución: Cinco (5) meses.

3.—Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Subasta.

4.—Presupuesto base de licitación:

Importe total: Trescientos once mil ciento setenta y siete euros, con cuarenta y tres céntimos (311.177,43 euros), IVA incluido.

5.—Garantías:

- a) Provisional: 2% del tipo de licitación (6.223,54 euros).
- b) Definitiva: 4% del precio de adjudicación.

6.—Obtención de documentación:

- a) Entidad: Copyfoto.
 - Domicilio: C/ Ería del Hospital, n.º 2, bajo.
 - Localidad y código postal: Siero-33510.
 - Teléfono: 985 72 44 24.
 - Telefax: 985 57 44 24.
- b) Página web del Ayuntamiento de Siero, dirección: <http://www.ayto-siero.es> (apartado de información).
- c) Fecha límite de obtención de documentos e información: Fecha límite de presentación de ofertas.

7.—Requisitos específicos del contratista:

- a) Clasificación empresarial: Grupo E, subgrupo 1, categoría "d".

8.—Acreditación de solvencia económica, financiera y técnica:

Mediante la presentación de la clasificación empresarial exigida se entiende acreditada la solvencia técnica y económica y financiera, conforme a lo previsto en la TRLCAP.

9.—Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación:

- a) Fecha límite de presentación: Los sobres se presentarán en la Sección de Contratación, de 9 a 14 horas, durante el plazo de veintiséis (26) días naturales contados desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

En caso de presentación de ofertas en sábado, no se practicará la compulsa de documentación ni el bastateo de poderes, que se aplazará o subsanará, en su caso, posteriormente.

- b) Documentación a presentar: La exigida en la cláusula 8.ª del pliego de cláusulas administrativas particulares.
- c) Lugar de presentación:
 1. Entidad: Ayuntamiento de Siero (Negociado de Contratación).
 2. Domicilio: Plaza del Ayuntamiento, s/n.
 3. Localidad y código postal: Siero-33510.

10.—Apertura de las ofertas:

- a) Entidad: Mesa de Contratación del Ayuntamiento de Siero.
- b) Domicilio: Casa Consistorial.
- c) Localidad: Pola de Siero.
- d) Fecha: La fecha del acto público de apertura de las ofertas económicas, sobre "B", se notificará a los licitadores a través de fax, al igual que la necesidad de subsanar la documentación administrativa del sobre "A", en su caso y plazo para llevarlo a cabo.

11.—Gastos de anuncios:

Los gastos de anuncios serán de cuenta del adjudicatario.

12.—Fecha de envío del anuncio al DOCE...

Pola de Siero, a 27 de octubre de 2006.—La Concejala Delegada de Economía, Hacienda y Desarrollo Local.—17.684.

V. Administración de Justicia

JUZGADOS DE LO SOCIAL

DE OVIEDO NUMERO DOS

Edictos

Don Misael León Noriega, Secretario del Juzgado de lo Social número dos de los de Oviedo y su provincia,

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido en los presente autos número demanda 220/2006, a instancia de Alfredo Santos Martínez contra Fondo de Garantía Salarial, Juan Santamaría E Hijos, S.A., sobre ordinario, se ha acordado citar a Juan Santamaría e Hijos, S.A., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 23 de enero de 2007, a las 10 horas de su mañana, para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número dos, sito en la calle Llamaquique, s/n, debiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada y con todos los medios de prueba de que intente valer-

se, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Y para que sirva de citación a Juan Santamaría e Hijos, S.A., se expide la presente cédula para su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias y colocación en el tablón de anuncios.

Oviedo, a 17 de octubre de 2006.—El Secretario.—17.135.

— • —

Don Misael León Noriega, Secretario del Juzgado de lo Social número dos de los de Oviedo y su provincia,

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha en el proceso seguido en los presente autos número demanda 282/2006, a instancia de Amable Llana Calleja y José Alonso Sánchez contra Ana Isabel Carusma Fernández Construcciones Carusma, S.L., y Fondo de Garantía Salarial, sobre

ordinario, se ha acordado citar Ana Isabel Carusma Fernández Construcciones Carusma, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 23 de enero de 2007, a las 10 horas de su mañana, para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número dos, sito en la calle Llamaquique, s/n, debiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Y para que sirva de citación a Ana Isabel Carusma Fernández Construcciones Carusma, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias y colocación en el tablón de anuncios.

Oviedo, a 11 de octubre de 2006.—El Secretario.—17.136.

VI. Otros Anuncios

CAJA DE AHORROS DE ASTURIAS

Convocatoria de Asamblea General Ordinaria

De conformidad con lo establecido en los estatutos, y en cumplimiento del acuerdo del Consejo de Administración adoptado el día 30 de octubre de 2006, se convoca Asamblea General, en sesión ordinaria, que tendrá lugar en primera convocatoria el día 29 de noviembre de 2006, a las 17 horas, en el Salón Reconquista del hotel de igual nombre, sito en Oviedo (calle Gil de Jaz, 16), y en

segunda convocatoria, de no existir quórum en la primera, para el mismo día y lugar a las 17.30 horas, con el siguiente

Orden del día

- 1.—Constitución de la Asamblea General.
- 2.—Informe de la Comisión de Control.
- 3.—Informe de la Presidencia.
- 4.—Plan de actuación de la entidad para el ejercicio 2007, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1.a) del artículo 12º de los estatutos, en relación con el mismo apartado del artículo 19 de la Ley del Principado

de Asturias 2/2000, de 23 de junio, de Cajas de Ahorro.

- 5.—Nombramiento de vocales del Consejo de Administración y de miembros de la Comisión de Control según los artículos 35º, 37º y 45º de los estatutos y concordantes del Reglamento.
- 6.—Ruegos y preguntas.
- 7.—Designación de interventores para suscribir el acta de la Asamblea.

Oviedo, a 30 de octubre de 2006.—El Presidente de Caja de Ahorros de Asturias, Manuel Menéndez Menéndez.—17.845.