

# I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

## ● OTRAS DISPOSICIONES

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 25 de marzo de 2009, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Tapia de Casariego, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del (código: 3304442, expediente: C-14/09) Ayuntamiento de Tapia de Casariego, presentado en el Registro General de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo el 17-3-09, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 6-3-09, 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 3 de septiembre de 2007, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo, en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

#### RESUELVO

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

Oviedo, 25 de marzo de 2009.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo. (P.D. autorizada en Resolución de 3 de septiembre, publicada en BOPA, n.º 217, de 17-9-07).—9.251.

#### ACTA DE OTORGAMIENTO DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TAPIA DE CASARIEGO

En Tapia de Casariego, siendo las 9.30 horas del día 5 de marzo de 2009, se reúnen en las dependencias de la Casa Consistorial, en representación del ámbito de negociación del personal laboral del Ayuntamiento de Tapia de Casariego, las siguientes representaciones:

— Por parte de la Administración:

D. Gervasio Acevedo Fernández (Alcalde).

D. Enrique Fernández Castela (Tte. Alcalde y Concejal de Personal).

— Por la parte sindical:

D. Gonzalo Fernández Bousoño (CSIF).

D. Juan José Pérez García (CSIF).

D. Agustín Dacosta Martínez (CSIF).

D. Rafael López López (UGT).

D. Felipe Martínez Méndez (UGT).

Ambas partes, acuerdan:

1.—Reconocer mutuamente legitimación y capacidad para la negociación del citado Convenio Colectivo, así como para firmar la presente Acta de Otorgamiento.

2.—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo en la mesa general de negociación prestan su conformidad al Convenio Colectivo citado, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

3.—El presente Convenio se someterá al Pleno de la Corporación para su ratificación.

Fdo. Gervasio Acevedo Fernández.

Fdo. Enrique Fernández Castela.

Fdo. Lucas Álvarez Carro.

Fdo. Gonzalo Fernández Bousoño.

Fdo. Juan José Pérez García.

Fdo. Agustín Dacosta Martínez.

Fdo. Rafael López López.

Fdo. Felipe Martínez Méndez.

SUMARIO:

I CONVENIO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TAPIA DE CASARIEGO

PREÁMBULO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Vigencia.

Artículo 3. Absorción compensación y condiciones más beneficiosas.

Artículo 4. Comisión Mixta Paritaria de Seguimiento.

Artículo 5. Vinculación.

Artículo 6. Competencia.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, INGRESO Y PROMOCIÓN.

Artículo 7. Jornada laboral.

Artículo 8. Jornadas especiales.

Artículo 9. Vacaciones.

Artículo 10. Permisos con derecho a retribución y licencias.

Artículo 11. Ingreso y promoción.

Artículo 12. Clasificación de puestos de trabajo.

Artículo 13. Movilidad funcional.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES.

Artículo 14. Conceptos retributivos.

Artículo 15. Retribuciones.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Artículo 17. Dietas y kilometraje.

Artículo 18. Indemnizaciones.

Artículo 19. Cobertura de los trabajadores. Póliza de seguros.

CAPÍTULO IV. DERECHOS SOCIALES Y PROFESIONALES.

Artículo 20. Festivos y días no laborales.

Artículo 21. Excedencias.

Artículo 22. Citaciones judiciales.

Artículo 23. Plan de pensiones y acción social.

Artículo 24. Régimen disciplinario. De las faltas.

Artículo 25. Acoso en el trabajo.

Artículo 26. Prescripción de las infracciones.

Artículo 27. Servicios mínimos.

CAPÍTULO V. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 28. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Artículo 29. Suspensión de contrato por excedencia voluntaria.

Artículo 30. Incapacidad temporal.

Artículo 31. Extinción del contrato de trabajo.

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 32. Derechos de los trabajadores.

Artículo 33. Derechos de los Órganos de Representación Unitarios.

Artículo 34. Organizaciones Sindicales y Secciones Sindicales.

Artículo 35. Formación y perfeccionamiento profesional.

CAPÍTULO VII. SALUD LABORAL.

Artículo 36. Salud laboral.

Artículo 37. Servicios de prevención.

Artículo 38. Fomento de la protección.

Artículo 39. Vestuario.

Disposición adicional primera.

Disposición adicional segunda.

Disposición adicional tercera.

Disposición adicional cuarta.

Disposición adicional quinta.

Disposición adicional sexta.

Disposición final.

#### CONVENIO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TAPIA DE CASARIEGO

##### PREÁMBULO

Las partes negociadoras de este Convenio Colectivo, el Comité de Empresa y la Corporación municipal del Ayuntamiento de Tapia de Casariego, negociarán desde los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación, tomando conciencia del importante esfuerzo presupuestario que supone para el Ayuntamiento de Tapia de Casariego hacer frente a los gastos de personal con porcentajes muy importantes del presupuesto global, así como de las necesidades de mejora en la eficiencia y eficacia de los Servicios Municipales que demandan los ciudadanos, al efecto de una adecuada regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores laborales, que compagine en la medida de lo posible el prioritario interés de la mejora del servicio público municipal, con la búsqueda de la optimización de las condiciones del personal municipal que debe prestarlo, han llegado a los entendimientos que a continuación se articulan:

##### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación.*

El ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo afecta al personal laboral fijo, interino o eventual del Ayuntamiento de Tapia de Casariego. (Incluidos contratos de subvención y escuela taller).

Artículo 2.—*Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, con independencia de su publicación, y sólo a efectos económicos, desde el 1 de enero de 2009.

Tendrá una vigencia de cinco años, desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2013, exceptuando el capítulo de retribuciones que será revisable anualmente.

Será presentado ante la Autoridad Laboral competente a efectos del pertinente registro y depósito, así como su inscripción en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Podrá ser denunciada su vigencia dos meses antes de la conclusión de su vigencia, con el fin de que dentro de los 30 días siguientes se comiencen las negociaciones para la elaboración del siguiente Convenio Colectivo que deberá cerrarse en un plazo no superior a tres meses desde la constitución de la mesa, considerándolo tácitamente prorrogado hasta la firma de un nuevo acuerdo.

Finalizada su vigencia, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya y será tácitamente prorrogado por períodos anuales si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas, ante el organismo competente y de manera fehaciente, dirigida a las partes que lo negociaron y firmaron.

Artículo 3.—*Absorción, compensación y condiciones más 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 al 31 de diciembre de 2008 cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas. No obstante lo anteriormente dicho, se mantendrán las condiciones fijas que en conjunto sean más beneficiosas para el trabajador o trabajadora a quien afecte el presente Convenio y que viniese disfrutando por disposición legal, o norma convencional recogida en el presente Convenio.

Caso de no encontrarse sometido a ninguna de las circunstancias establecidas en el párrafo anterior y no especificarse circunstancia alguna en el presente Convenio, éste quedará sometido a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### Artículo 4.—*Comisión Mixta Paritaria de Seguimiento.*

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que deberá quedar constituida formalmente a los quince días siguientes a la firma de este Convenio. La Comisión estará compuesta por los sindicatos firmantes de este convenio, la representación municipal estará integrada por igual número de miembros de la representación sindical.

La Administración y los sindicatos firmantes de este Convenio podrán nombrar suplentes que sustituyan a las personas titulares, así como asesores / as que participarán con voz pero sin voto.

Funciones:

- Interpretación del Convenio.
- Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.
- 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.
- Vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
- Seguimiento de los puestos de trabajo que se incluirán como anexo del presente Convenio, e informe de las modificaciones del catálogo que afectan a los puestos de trabajo sujetos al ámbito del mismo.
- Informar las bases para la concesión de ayudas sociales, así como Informar los cambios en la organización del trabajo y de la implantación de nuevos métodos y/o desarrollo de nuevas tecnologías.
- Informar 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 de la misma, cuanta información sea necesaria para el estudio de los asuntos susceptibles de ser abordados por la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá en sesión ordinaria una vez al semestre y en sesión extraordinaria, a instancia de cualquiera de las partes, antes de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud, a las reuniones podrán asistir Asesores por ambas partes, en las condiciones establecidas en el párrafo segundo de este artículo.

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.

Los acuerdos y propuestas de temas de interés general o cuando afecten al personal, serán expuestos en los tablones de anuncios para su difusión entre el personal.

#### Artículo 5.—*Vinculación.*

En el supuesto de anulación o modificación de alguno de los artículos contenidos en este documento, deberá reunirse la Comisión de Seguimiento para decidir en consecuencia.

#### Artículo 6.—*Competencia.*

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se promulgara algún tipo de legislación de superior rango al del presente, tal legislación pasaría a sustituir lo regulado por éste, por ser preceptiva en categoría y más beneficiosa para los trabajadores. Teniendo que reunirse la Comisión de Seguimiento para realizar dicha inclusión, caso de que una de las partes así lo solicitara.

### CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, INGRESO Y PROMOCIÓN

#### Artículo 7.—*Jornada laboral.*

I. La jornada de todos los Empleados de la Administración Local y en cómputo anual no podrá ser superior a 1528 horas, quedando fijada en cómputo semanal en un máximo de 35 horas, de lunes a viernes. Se establecerá un período de descanso diario de veinte minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará entre las 10 las 12,30 horas sin que tal interrupción afecte a la prestación del servicio, no serán recuperables, ni podrán disfrutarse ni al principio ni al final de la jornada.

II. Lo establecido en el párrafo anterior lo será sin perjuicio de que en 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, siempre que en computo anual los excesos de jornada en alguna semana sobre la fijada de 35 horas se compensen en las otras con la disminución proporcional correspondiente.

III. Se expondrá anualmente en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo el calendario laboral, debidamente negociado, de los servicios dependientes del mismo en el que figurará la distribución de la jornada y la fijación de los horarios y en su caso de los turnos de trabajo.

IV. Cualquier modificación de la jornada y horario de trabajo sobre el fijado actualmente se realizará en todo caso previa negociación con los representantes de los trabajadores.

V. Se establecerá en todos los centros de trabajo de oficinas municipales el sistema de flexibilidad, con las siguientes características:

a. El horario de trabajo de carácter general se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive, conforme al párrafo 1.º del presente artículo.

b. El horario general será desde las 8.00 a las 15.00 horas, con la excepción del personal de obras durante el período de tiempo comprendido entre los meses de noviembre a mayo en que el horario será de 8.30 a las 15.30 horas. Igualmente en los puestos singularizados como Biblioteca, Telecentro, Oficina de Información Turística o Servicio de recogida de basuras, así como cualesquiera otros que por su naturaleza hayan de realizarse en horarios, matutinos, vespertinos o nocturnos, se estará a las singularidades propias de los mismos y atendiendo a las necesidades de servicio, manteniendo, los puestos actualmente existentes su actividad en el horario que se viene realizando hasta la fecha de la firma de este convenio, sin perjuicio de un posterior acuerdo de la Comisión Paritaria que modifique las condiciones laborales de los mismos.

Supletoriamente el Servicio de Recogida de Basuras en lo no especificado en este Convenio, se regirá por lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la empresa COGERSA, sin perjuicio de acuerdos posteriores de la Comisión Paritaria Mixta de Seguimiento de este Convenio, que atenderá a las necesidades del servicio, regulará y desarrollará las condiciones específicas de este colectivo.

VI. La semana coincidente con la celebración de las fiestas patronales del municipio el horario de salida se reducirá en una hora.

VII. 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 computarán como tiempo de trabajo a todos los efectos cuando coincidan con el horario y jornada hábiles con carácter general o, en su caso particular que tenga establecido el empleado/a, siempre según las necesidades del servicio y previa autorización por la Administración.

#### Artículo 8.—*Jornadas especiales.*

Las horas extraordinarias realizadas por motivos urgentes o extraordinarios no previsibles, así como las horas extraordinarias realizadas en actos previsibles (elecciones, festejos, Feria Campomar, actos deportivos, etc.) serán compensadas de la forma siguiente:

De lunes a viernes, 1 horas por cada hora trabajada siempre que no se supere la mitad de la jornada laboral en cuyo caso se consideraran como horas festivas. Los fines de semana y festivos, 2 horas por cada hora trabajada.

#### Artículo 9.—*Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso de 22 días hábiles. A estos efectos los sábados no tendrán la consideración de días hábiles.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales, en igual consideración que el personal laboral que presta servicios para el Gobierno del Principado de Asturias:

- 15 años de servicio: 24 días hábiles.
- 20 años de servicio: 25 días hábiles.
- 25 años de servicio: 26 días hábiles.
- 30 o más años de servicio: 27 días hábiles.

Si a requerimiento del Ayuntamiento por necesidades del servicio, que habrán de ser expresas y oído previamente el Comité de Empresa, modificasen las fechas del disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, se añadirán 4 días naturales por mes (esto no ocurrirá si la petición la formula el trabajador), además de abonársele los gastos que por tal motivo se tuvieran, previa presentación de los documentos acreditativos de dichos gastos.

Se considerará período normal de vacaciones para el personal de obras y servicios el comprendido en los meses de mayo, junio, y desde el 1 de septiembre hasta final de año; y para el personal de Administración y oficinas, entre el uno de junio y el 30 de octubre, pudiendo disfrutarse en un sólo período o en dos períodos a elección del trabajador, supe- ditadas en todo caso a las necesidades del servicio. Ninguno de esos períodos será inferior a 7 días hábiles informando de ello al responsable de la Corporación en esta materia y a los representantes legales de los trabajadores. El personal dependiente del Ayuntamiento podrá igualmente solicitar vacaciones en períodos extraordinarios fuera de las fechas anteriormente descritas, sujeto a su admisión en virtud de la debida cobertura del servicio y correspondiente autorización por el responsable de personal.

El personal afectado por este Convenio deberá concretar antes del 30 de marzo la petición del período de vacaciones que desee disfrutar durante el año. Por acuerdo entre el Ilmo. Ayuntamiento de Tapia de Casariego y el Comité de Empresa, se podrán fijar los períodos de vacaciones del personal de los distintos servicios.

Cuando el trabajador deje de prestar sus servicios en el Ilmo. Ayuntamiento de Tapia de Casariego antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondiera.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado el año efectivo, tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo trabajado. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Asimismo en caso de que ambos cónyuges trabajen para el Ilmo. Ayuntamiento tendrán derecho a disfrutar del mismo período vacacional.

En caso de que varios trabajadores coincidiesen en el período solicitado y al no llegar a acuerdo entre ellos, se sorteará la primera vez y en años sucesivos será rotativo.

Fijado el calendario de vacaciones, si el trabajador se encontrase en el momento de su disfrute en situación de I.T., no se iniciará su período vacacional hasta que no sea dado de alta médica, incluso si coincidiese fuera del año natural siempre que no exceda de 365 días a contar desde la fecha en que se produce la baja.

En todas las situaciones de I.T. que se produzcan durante el período vacacional se interrumpirá el disfrute de las mismas, conservando el trabajador el derecho a completarlas una vez transcurrida dicha situación de I.T., aún habiendo expirado el año natural a que tal período corresponda.

**Artículo 10.—Permisos con derecho a retribución y licencias.**

Podrán concederse permisos por los órganos competentes de la Administración del Ilmo. Ayuntamiento de Tapia de Casariego:

1. 6 días de permiso personal, no justificable, a elección del trabajador, de forma continua o partida y en cualquier época del año, previa autorización de la Administración y en ningún caso podrán ser acumulables al período vacacional. Dichos días podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente.

2. 16 semanas, ampliadas por parto múltiple a 18 semanas, por alumbramiento y lactancia, que podrá dividirse, por interés de la propia trabajadora, en dos períodos, anterior y posterior, al parto. De este mismo permiso, y en las mismas condiciones, podrán beneficiarse también los trabajadores que adopten a un niño. El trabajador por lactancia de un hijo y hasta la edad de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo para atenderle (podrá acumularse a las 16 semanas). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen. También tendrán derecho a disfrutar descanso, las trabajadoras embarazadas por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este período asimismo, podrá acumularse al período vacacional ordinario.

3. 3 días laborables por el nacimiento o adopción de cada hijo y en el caso de que fuese fuera del municipio Tapia de Casariego el lugar de inscripción 5 días. Si el nacimiento diera lugar a complicación en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el plazo se ampliará a los 6 días siguientes. Igualmente para la interrupción voluntaria del embarazo tendrá derecho a 3 días laborables o a 5 en caso de que la misma se produjese fuera del Área Sanitaria I del Principado de Asturias.

4. 15 días por matrimonio o registro de pareja de hecho, si se trata del propio.

5. Un día por matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho, de padres, madres, hijos, hijas, hermanos y hermanas, coincidente con la fecha de su celebración, que se ampliará a dos días naturales si la celebración se efectuase a más de 100 Km. del municipio de residencia habitual.

6. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la localidad de Tapia de Casariego, y cinco días hábiles si el óbito o accidente tuviese lugar a más de 150 Km. del municipio de residencia habitual.

7. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles si el óbito o accidente tuviese lugar a más de 150 Km. del municipio de residencia habitual.

8. Podrá ampliarse hasta un total de ocho días el permiso cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto a más de 200 Km. de distancia, en los casos de: alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

9. 1 día por cambio de domicilio, si es en la misma localidad y 2 si supusiese cambio de lugar.

10. El tiempo indispensable para asistir a consulta médica o acompañar al cónyuge o a un familiar de primer grado de consanguinidad con limitaciones físicas, psíquicas o de edad avanzada, tras lo cual se presentará el debido justificante de la consulta con expresión, en su caso, de la hora fijada para ésta y finalización de la misma.

11. En los casos de enfermedad grave justificada, de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador/a tendrá derecho a un segundo permiso, de la misma duración y condiciones que el anterior, desde la finalización del primero, sin perjuicio de las licencias que puedan concederse por períodos superiores a éstos, no retribuidas.

12. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tras lo cual se presentará el debido justificante de la consulta con expresión, en su caso, de la hora fijada para ésta y finalización de la misma. 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 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.

13. Un máximo de cinco días para la preparación de exámenes liberatorios o finales de estudios académicos o profesionales, o preparación de pruebas de ingreso en cualquier Administración Pública, siempre que acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios y/o que participa en las pruebas.

Los trabajadores tendrán derecho a asistir a cursos de perfeccionamiento y/o formación por razón del puesto de trabajo, haciéndose el Ayuntamiento cargo de los gastos de desplazamiento y dietas, previo informe favorable de la Jefatura de Personal, quedando a salvo la debida prestación del servicio.

Se establecen las siguientes licencias:

1. Licencia por asuntos propios. Podrá concederse licencia por asuntos propios sin retribución y cuya duración no podrá exceder de tres meses cada dos años.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

3. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo física y/o económicamente, y que no desempeñe actividad retribuida.

4. La reducción de jornada contemplada en este número constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Igualmente podrá ser sustituido con carácter opcional, el período de lactancia de los hijos menores de 12 meses, por un permiso adicional de hasta cuatro semanas conforme establece el Plan Integral "Concilia" acordado en fecha 7 de diciembre de 2005 entre Administración y Sindicatos y que recoge las iniciativas más avanzadas del sector público y privado sobre la cuestión.

Los permisos y licencias tendrán que ser comunicados a los responsables de los servicios, quienes informarán de los mismos al responsable de la Corporación en esta materia y al Jefe de Personal.

En cualquier caso, tanto los días de permiso, vacaciones o inasistencia al trabajo deberán ser debidamente constatados por el registro que lleve a cabo el personal correspondiente.

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, a efectos de antigüedad, la consideración de servicios efectivamente prestados.

El Ilmo. Ayuntamiento, informará razonadamente sobre la concesión o denegación a los trabajadores y en su caso oír al Comité de Empresa, que emitirá informe no vinculante en un plazo de cinco días.

Los puntos anteriores también serán de aplicación a las parejas de hecho considerándose como tales las inscritas en los correspondientes registros públicos.

#### Artículo 11.—*Ingreso y promoción.*

Se favorecerá la promoción interna de los trabajadores municipales fijos en plantilla a quienes les sea de aplicación este Convenio. A tal fin se reservará un 70% del total de plazas de la oferta de empleo correspondientes a los grupos A1, A2, B, C1 y C2, que se cubrirán mediante la superación de las pruebas que más abajo se indican y cumpliendo los requisitos exigidos. El otro 30% de estas plazas, así como la totalidad de las ofertadas para el grupo C2, se cubrirán por los sistemas que más adelante se especifican.

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 profesional y 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 Legislativo 781/86 R.G. de ingreso en la Administración Pública y a lo establecido en estas normas y en la Ley 7/2007.

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 traslado y a resultas entre funcionarios 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: 0,10 puntos por años, hasta un máximo de 2 puntos.

- Antigüedad en el Ayuntamiento: de 0,20 puntos por año, hasta un máximo de 4 puntos.

Todas las vacantes existentes tras el concurso de traslados y a resultas, se ofrecerán dentro de los porcentajes establecidos en el Real Decreto 781/86 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 pertenecer a la categoría inferior: Hasta 2 puntos en las mismas condiciones que el punto anterior.
3. Por antigüedad en el Ayuntamiento: 0,10 puntos por mes, hasta un máximo de 5 puntos.

La composición del Tribunal 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 inferiores a 10 días. En las convocatorias públicas para el personal de:

Nuevo ingreso a través de concurso o concurso-oposición, 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.

#### Artículo 12.—*Clasificación de puestos de trabajo.*

La Corporación deberá aprobar la relación de puestos de trabajo reflejando la estructura organizativa de los distintos departamentos y la valoración de los puestos, a fin de facilitar las legítimas expectativas profesionales planes de formación profesional, que cada año será objeto de revisión.

Dicha aprobación se efectuará en el plazo máximo de un año a partir de la publicación de este convenio y se deberá tener en cuenta los acuerdos tomados por una Comisión de Seguimiento Mixta de Personal Laboral.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otros, las siguientes finalidades:

Mejora de las prestaciones del servicio al ciudadano.

Simplificación del trabajo, mejor de métodos y procesos administrativos. Establecimientos de plantillas correctas de personal.

Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

#### Artículo 13.—*Movilidad funcional.*

La movilidad funcional, cuando las necesidades del servicio así lo exigieran, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona, sin menoscabo de su dignidad y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo que se trate de funciones inferiores, en las que mantendrá la retribución de origen. Será negociada con el Comité de Empresa y tendrá carácter rotatorio.

### CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

#### Artículo 14.—*Conceptos retributivos.*

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 detallarán en las tablas salariales.

B) Antigüedad: Se reconocerá un complemento de antigüedad por cada 3 años de servicios efectivos prestados a la Administración del Ayuntamiento de Tapia de Casariego o a los organismos integrados en este Convenio. El valor de cada trienio será la cuantía fijada para cada grupo de clasificación y será abonable desde el primer día del mes en que se cumplan 3, o múltiplos de 3, años de servicios.

Cuando la cuantía total percibida por cada trabajador/a en cualquier concepto de antigüedad, a la fecha de entrada en vigor de los efectos de este Convenio o a la fecha que se integre en el mismo, supere el importe que le correspondería según lo dispuesto en el párrafo anterior la diferencia se abonará en concepto de complemento personal de antigüedad. Este complemento personal de antigüedad experimentará los mismos incrementos que se establezcan para el complemento de antigüedad.



Cuando por el reconocimiento de servicios previos proceda un nuevo cómputo de la antigüedad de un trabajador/a, los trienios correspondientes a los períodos completados antes de la fecha de entrada en vigor de los efectos económicos de este Convenio se abonarán con los valores fijados para cada grupo de clasificación.

El personal con un contrato de trabajo en jornada inferior a la normal, bien sea por el número de meses o por el porcentaje de jornada, devengará cada 3 años un trienio y se reconocerá dicho trienio al porcentaje del contrato de trabajo. 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) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo desempeñado y conforme a las cuantías, referidas a una mensualidad, que se relacionarán en tablas salariales que se fijarán una vez relacionada la RPT.

D) Pagas extraordinarias: Serán 2 al año y por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y la antigüedad y el 100% a partir del año 2009 del complemento de destino mensual que perciba el trabajador/a y que se determine en las tablas salariales vigentes en cada ejercicio.

Se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre 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:

Son retribuciones complementarias:

A.—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:

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

En el período de disfrute de las vacaciones se generará el complemento específico con devengo variable al que hubiese tenido derecho el trabajador o la trabajadora de haber estado trabajando en el mismo. En el supuesto de que no exista una cartelera, se abonará en el mes de junio el importe correspondiente a la sexta parte de lo generado por dicho concepto en el período comprendido en los 12 meses inmediatamente anteriores.

Pluses de jornadas especiales, indemnizaciones, dietas y kilometraje.

Las retribuciones se harán efectivas como máximo en los cinco primeros días de cada mes. Las pagas extraordinarias se harán efectivas en los meses de junio y diciembre.

Artículo 15.—*Retribuciones.*

En los ejercicios 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio se revisarán anualmente en el porcentaje de incremento general fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en todos los conceptos retributivos.

En dichos ejercicios se constituirán fondos adicionales consolidables para el cumplimiento de las previsiones, objetivos y finalidades previstas en el acuerdo sobre retribuciones de los empleados del Ayuntamiento de Tapia de Casariego.

Las retribuciones fijadas en este acuerdo se revisarán anualmente por la Comisión Mixta Paritaria de Seguimiento, para que, en su caso, las diferencias que se pudieran producir se abonen, con carácter consolidable, en el primer trimestre del ejercicio siguiente, para lo que se habilitarán los fondos. Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los 6 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 6 meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días, respectivamente.

- Cuando los trabajadores y las trabajadoras hubieran prestado una jornada de trabajo reducida en el transcurso de los 6 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.

B.—El complemento de productividad, que retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria, el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo siempre que redunden en mejorar el resultado de los mismos. Su cuantía global se determinará como porcentaje de la masa salarial. Los complementos de productividad serán públicos en el centro de trabajo. Asimismo se dará conocimiento y será oída la Comisión Paritaria de su cuantía y distribución.

2.—El personal contratado para fines de semana y festivos percibirá el porcentaje de las retribuciones que corresponda al puesto de trabajo al que se encuentre adscrito.

#### Artículo 16.—*Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de crisis por la que atraviesa el empleo en nuestra región, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a limitar al mínimo indispensable y de inexcusable realización, el número de horas extraordinarias a realizar por el personal del Ayuntamiento. Estas se realizarán y retribuirán de acuerdo a lo establecido en los artículos 7 y 8 de este Convenio.

Las partes firmantes coinciden además en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan con el objeto de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

1.—Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, festejos y actos públicos.

2.—Horas extraordinarias necesarias por imprevistos o períodos de ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: El criterio es su realización, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos legalmente.

Las partes firmantes velarán porque todas las labores a desarrollar por el personal del Ayuntamiento se realicen en horas ordinarias de trabajo.

#### Artículo 17.—*Dietas y kilometraje.*

Cuando por necesidades del servicio un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal y habitual a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo del Ayuntamiento.

1.—En cualquier caso el trabajador o la trabajadora deberá ser avisado/a 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 Tapia de Casariego

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 Estado 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 Tapia de Casariego, previa solicitud y por adelantado, el importe de dichas dietas hasta un 80%, abonando el resto el Ayuntamiento una vez presentados los justificantes de gastos totales.

Todo aquel personal de servicios, y extraordinariamente aquél cuyo uso se valore conveniente, que además de realizar las funciones propias de su categoría, en razón del servicio que presta habitualmente hiciesen uso y condujesen sus propios vehículos, se les abonará, previo acuerdo de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio y autorización del responsable municipal, un complemento de 50 €/mes. Para los años sucesivos esta cantidad estará sujeta a las subidas que experimente el IPC, dejando a salvo en este apartado los desplazamientos que se ajustarán a lo dispuesto en el R.D. /2002 y disposiciones reglamentarias de aplicación, todo ello sin perjuicio de la utilización ordinaria y habitual de vehículo municipal, en cuyo caso dicha indemnización será suprimida previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

En cualquier caso esta indemnización podrá ser sustituida previo acuerdo por la Comisión antedicha, por otra de similares características o que supla los perjuicios ocasionados con motivo de la utilización habitual de vehículos particulares para el desempeño de las labores ordinarias de los puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Tapia de Casariego

Cuando por necesidades del servicio la jornada se prolongue y coincida con la hora de la comida o cena, se abonará dieta.

#### Artículo 18.—*Indemnizaciones.*

Se entiende por tal la compensación que se otorga al trabajador por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador.

La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponderá a los Servicios de Personal tras examinar previamente, tanto el dictamen pericial oportuno como el informe de los correspondientes órganos municipales, que deben informar a los representantes de los trabajadores.

Artículo 19.—*Cobertura de los trabajadores. Pólizas de seguros.*

El Ayuntamiento suscribirá pólizas de seguro, accidentes, fallecimiento, invalidez y de responsabilidad civil para todo el personal sometido a este Convenio, de acuerdo a lo regulado en la legislación vigente.

Anualmente será revisable la cobertura de los citados seguros colectivos, con arreglo al incremento del índice de precios al consumo, que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo similar que lo sustituya.

La Corporación cubrirá con seguros de responsabilidad civil y accidentes, como también asumirá la defensa y asistencia jurídica ante los Tribunales, de todo el personal que cubre este Convenio, que por razón de trabajo se pudiera ver incurso en tales casos, además constituirá la fianza necesaria, ante las exigencias de responsabilidades, tanto civiles como penales, salvo que el Ayuntamiento fuese la parte contraria.

#### CAPÍTULO IV. DERECHOS SOCIALES Y PROFESIONALES

Artículo 20.—*Festivos y días no laborales.*

Tendrán consideración de festivos y días no laborales los siguientes:

- Los festivos que se determinen por la Administración del Estado.
- Los festivos que se determinen por la Comunidad Autónoma.
- Los días señalados como fiestas locales.
- Día de nochebuena y día de nochevieja: cuando coincidan en día no laborable, se estará a lo que se dicte desde el Ministerio de Administraciones Públicas, para los funcionarios. En cualquier caso se sumarán al número de días de permiso personal
- Día de Santa Rita de Casia (22 de mayo): Cuando coincida en día no laborable, se disfrutará al siguiente día laboral.

Artículo 21.—*Excedencias.*

Todo trabajador fijo con tres años de antigüedad tendrá derecho a una excedencia por interés particular que será obligatoriamente concedida, con una duración mínima de seis meses y máxima de diez años, y con reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años.

Artículo 22.—*Citaciones judiciales.*

Los funcionarios que por citación judicial, relacionada con su profesión deban comparecer en día de descanso, permiso, vacaciones o licencia, además del abono de los gastos de desplazamiento tendrán derecho a su compensación o a un día de descanso.

Artículo 23.—*Plan de pensiones y acción social.*

El Ayuntamiento de Tapia de Casariego dotará una partida para el año 2009, de aproximadamente 4.000 euros, destinada a planes de pensiones y acción social para todo el personal, incluido el personal funcionario y de cualquiera de las maneras, todos aquellos cuya cotización corra a cargo del Consistorio y que tenga una antigüedad de al menos un año continuado con prestación de servicios para la Entidad Municipal, repartiéndose de manera lineal entre todos ellos, debiendo éstos, y para que la medida sea efectiva, aportar al menos al Plan de Pensiones, una cantidad anual igual a la satisfecha desde el Ayuntamiento. La distribución de la partida se negociará con la Comisión de Seguimiento del Convenio

Artículo 24.—*Régimen disciplinario. De las faltas.*

1.—El personal sujeto al ámbito de este Convenio podrá ser sancionado en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en este artículo.

2.—Las faltas disciplinarias cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

3.—Serán faltas leves las siguientes:

3.1.—La ligera incorrección con el público y con los compañeros o compañeras o personal subordinado.

3.2.—El retraso imputable al trabajador o la trabajadora, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3.3.—La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.4.—La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días en el mes.

3.5.—Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.

3.6.—El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los Servicios.

3.7.—En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

3.8.—La no utilización de la ropa de trabajo, salvo causas debidamente justificadas.

3.9.—El empleo de útiles, materiales, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, medios de trabajo y bienes de la empresa para los que no tuviese autorización 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:

4.1.—La falta de respeto debido a los o las superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.

4.2.—El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de trabajo de los o las superiores y de las funciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio.

4.3.—La manifiesta desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

4.4.—El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de la(s) persona(s) trabajadora(s) o de terceras.

4.5.—La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 3 días al mes.

4.6.—Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de 5 días y menos de 10 días, en el plazo de un mes.

4.7.—El abandono del trabajo sin causa justificada.

4.8.—La simulación de enfermedad o accidente.

4.9.—La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas en relación con sus derechos de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

4.10.—La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los Servicios.

4.11.—La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.

4.12.—La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

4.13.—El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

4.14.—El comportamiento con infracción manifiesta del Convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.

4.15.—La no utilización de los equipos de protección individual.

4.16.—El empleo reiterado de medios y equipos de la empresa, incluidos los informáticos, para los que no se tuviese autorización o para usos ajenos a las funciones del puesto de trabajo.

5.—Serán faltas muy graves las siguientes:

5.1.—La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días al mes.

5.2.—Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 días o más al mes, o durante más de 20 días en el trimestre.

5.3.—La indisciplina o desobediencia en el trabajo, cuando hayan recaído al menos 3 sanciones firmes.

5.4.—La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

5.5.—Las ofensas verbales o físicas a la dirección o a las personas que trabajan en la empresa.

5.6.—La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

5.7.—La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

5.8.—Haber sido objeto de sanción por la comisión de 3 faltas graves en un período de un año.

5.9.—El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

5.10.—La conducta antisindical.

5.11.—Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, así como cualquier conducta tipificada como acoso sexual.

5.12.—El manifiesto abuso de autoridad y/o el comportamiento arbitrario, con infracción manifiesta del Convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.

5.13.—La obtención de beneficios económicos de las personas usuarias o de los servicios.

5.14.—Toda actuación discriminatoria por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.

5.15.—La adopción de decisiones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.

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

5.17.—El alcoholismo o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

5.18.—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.

5.19.—El acoso moral o conjunto de actuaciones hacia un trabajador o trabajadora que provoquen la anulación de su capacidad profesional o su deterioro psicológico.

5.20.—La utilización de medios y equipos, incluidos los informáticos, para los que no se tenga autorización y que, con notorio beneficio personal, sean empleados para la realización de trabajos particulares o ajenos a la actividad contractual de la persona trabajadora.

Del procedimiento sancionador:

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 2 días.

2.—Por faltas graves:

2.1.—Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a un mes.

2.2.—Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a 2 años.

2.3.—Exclusión de las bolsas de trabajo en la categoría en que estaba contratado o contratada, cuando no resulte posible la aplicación de las sanciones ordinarias, de 10 días a 3 meses, contados a partir de la fecha en que se hubiera designado a la persona para la formalización de una nueva contratación.

3.—Por faltas muy graves:

3.1.—Suspensión de empleo y sueldo de uno a 3 meses.

3.2.—Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de 2 a 6 años.

3.3.—Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

3.4.—Exclusión de las bolsas de trabajo o contratación temporal de otra índole, en la categoría en que estaba contratado o contratada y de las que guarden identidad funcional con la misma, de 3 meses a 1 año, contados a partir de la fecha en que se le hubiera llamado para una nueva contratación, cuando no resulte posible la aplicación de las sanciones ordinarias.

3.5.—Exclusión definitiva de la bolsa de trabajo en la categoría en que estaba contratado o contratada y en las funcionalmente afines a aquella, siempre que no resulte posible la aplicación de las sanciones ordinarias.

3.6.—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 o trabajadora, suspender la ejecución de la sanción que le fuera impuesta, durante un plazo máximo de 12 meses, durante los que el trabajador o la trabajadora 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 deshabituación 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 no abandone el tratamiento durante el período de licencia sin sueldo, siendo en todo caso revocada esta suspensión si incumpliere cualquiera de las condiciones establecidas. El trabajador o la trabajadora tendrá obligación de justificar el comienzo del tratamiento, su evolución, así como la finalización.

Transcurrido el plazo de suspensión y acreditado que se ha seguido el tratamiento de deshabituación, 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.

Los y las superiores jerárquicamente que toleren o encubran las faltas del personal subordinado incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor

o autora y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o incumplimiento. Toda persona trabajadora 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. La Administración abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a las organizaciones sindicales representadas en el Comité de Empresa.

Con el fin de garantizar el principio constitucional de presunción de inocencia, el trabajador que se vea incurso en la apertura de un expediente disciplinario, tendrá derecho a percibir el total de las retribuciones, mientras dure la tramitación del mismo y no se produzca resolución firme sobre éste.

#### Artículo 25.—*Acoso en el trabajo.*

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o de otro cualquier otro tipo.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual o de otro tipo en el trabajo, por parte de compañeros/as y/o superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

#### Artículo 26.—*Prescripción de las infracciones.*

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 la empresa 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 de la persona expedientada.

#### Artículo 27.—*Servicios mínimos.*

Los servicios mínimos imprescindibles en los casos de huelga legal, serán negociados de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y de la Corporación y afectarán a los siguientes servicios:

- Registro municipal de entrada y salida de documentos.
- Servicio municipal de limpieza, recogida de basuras, alumbrado, viales, agua y saneamiento.

La cobertura de estos servicios se realizará bajo mínimos y en una cantidad que no suponga grave perjuicio para la salud pública, la seguridad o para los derechos de los trabajadores, estableciendo la Administración el número de personas que habrán de prestar los mismos.

### CAPÍTULO V. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

#### Artículo 28.—*Suspensión y extinción del contrato 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:

a) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas de acuerdo con los estatutos del sindicato de ámbito provincial o superior; supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, reincorporándose a su puesto de trabajo hasta dos meses después de la finalización del cargo o función.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

b) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) 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 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 todos los casos, se simultaneará el permiso maternidad (sin merma alguna) con el de paternidad, que consistirá en la concesión de dos semanas de permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo conforme establece el Plan Integral "Concilia" acordado en fecha 7 de diciembre de 2005 entre Administración y Sindicatos y que recoge las iniciativas más avanzadas del sector público y privado sobre la cuestión.

1.1.—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 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.

d) 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.

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 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

e) 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 la Secretaría General Técnica, u órgano asimilado del organismo de que se trate, 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.

f) En el caso del personal masculino del Ayuntamiento de Tapia de Casariego, siempre que solicitaran, al menos, el disfrute de un período de quince días de la baja de maternidad, la Administración del Ayuntamiento referido 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, la Administración del Ayuntamiento de Tapia de Casariego 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 Administración del Ayuntamiento de Tapia de Casariego, sería de 3.

En el caso del personal femenino de la Administración del Ayuntamiento de Tapia de Casariego, tendría 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 la Administración Local, sólo una de ellas podrá solicitar y disfrutar los permisos aquí recogidos excepto las dos semanas de permiso por maternidad previamente reflejado.

Los permisos recogidos en este apartado f) 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.—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 2 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.

1.4.—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 6 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 Servicio de Personal del Ayuntamiento de Tapia de Casariego, 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 29.2 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.

1.5.—Ejercicio de funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato correspondiente, de ámbito provincial o superior.

1.6.—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.

1.7.—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 la Administración del Ayuntamiento de Tapia de Casariego a efectos del devengo de antigüedad, comportando la reserva del puesto y centro de trabajo.

1.8.—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 párrafo primero del apartado 1.4 y 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, 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 6 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, del 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/a o Senador/a de las Cortes Generales.

g) Cuando accedan a la condición de Diputados/as 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/as y Secretarios/as 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 y 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 reintegro 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 que ostente cargo público y que pierdan dicha condición por terminación de mandato podrán mantenerse en esta situación hasta la nueva constitución del Ente al que hayan servido.

3.—Asimismo, y respecto a la reserva del puesto de trabajo, se seguirán los siguientes criterios:

a) Un puesto de su misma categoría si el puesto desempeñado con anterioridad hubiese sido obtenido mediante libre designación.

b) El mismo puesto de trabajo que desempeñasen con anterioridad a la declaración de suspensión, si aquél hubiese sido obtenido por concurso.

#### Artículo 29.—*Suspensión de contrato por excedencia voluntaria.*

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

a. Por interés particular.

Los trabajadores fijos o fijos discontinuos con una antigüedad de tres años en el Ilmo. Ayuntamiento podrán solicitar con una antelación mínima a la fecha de inicio propuesta por el interesado, excedencia voluntaria por tiempo no inferior a seis meses ni superior a cinco. Si los servicios prestados fueran de cinco años completos el tiempo de excedencia podrá ser de hasta diez años.

Una vez solicitada se notificará la concesión con quince días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado.

El trabajador que solicite su reintegro tendrá derecho a ocupar la primera vacante no reservada legalmente que se produzca en su grupo o categoría y nivel salarial, en el ámbito del Ilmo. Ayuntamiento. de Tapia de Casariego. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella y esperar que se produzca la que a su categoría corresponda.

Si la vacante se encontrara como tal comprometida para su provisión interna en convocatoria al efecto, no podrá admitirse su reintegro hasta tanto no resuelva el turno de traslado.

El reintegro se producirá por orden de antigüedad en la solicitud.

En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta no haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio del Ilmo. Ayuntamiento, contados a partir de la fecha de reintegro. No obstante, tras el primer año de excedencia podrá solicitarse una prórroga sin necesidad de incorporación. A partir del segundo año no se concederán otras prórrogas, siendo la excedencia a tiempo determinado.

El trabajador deberá solicitar su reintegro dentro de los sesenta días anteriores al término del plazo solicitado. El Ilmo. Ayuntamiento comunicará al trabajador la existencia o inexistencia de vacante en el plazo de un mes. Si no se produce solicitud expresa del trabajador en el tiempo marcado se extinguirá la relación laboral.

Sin perjuicio de que el trabajador pueda pedir su reincorporación dentro de los sesenta días anteriores al término del plazo solicitado, podrá solicitar su petición de reincorporación antes del 31 de diciembre del año anterior al que finalice su excedencia. El Ilmo. Ayuntamiento tendrá en cuenta las peticiones de ingreso antes de publicar la oferta de empleo público realizando hasta que se incorpore el trabajador contrataciones eventuales en aquellos puestos que se consideren necesarios. Todo ello con notificación a la Comisión Paritaria de este Convenio.

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 por naturaleza 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 1 misma estará condicionado a las necesidades del servicio.

El período en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y en su caso a 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, y de igual nivel y retribución.

La incorporación al puesto deberá ser solicitado por la persona trabajadora ante la Administración del Ayuntamiento de Tapia de Casariego, 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 los 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, así como en Organismos Públicos Internacionales

La incorporación al trabajo deberá solicitarse al menos un mes antes de concluir el período, de quince años de duración de esta situación, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

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 tres años 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 situación que originó la incompatibilidad, declarándoseles en caso de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

f. 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 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.

#### Artículo 30.—*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 a accidente, sea o no de trabajo, y presenten el correspondiente parte de baja o confirmación expedido por el facultativo competente.

La empresa garantizará al personal que permanezca en la situación de incapacidad temporal o maternidad, o riesgo durante el embarazo, 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 la Seguridad Social.

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.

Cuando existan indicios racionales de que las bajas por razón de enfermedad profesional o enfermedad común supongan una situación fraudulenta con ocasión de perjuicio grave para los intereses municipales podrá requerir del trabajador en situación de I.T. que acuda a los servicios contratados que este Ayuntamiento tenga contraídos con la Mutua de Accidentes de Trabajo, en prevención de que tales situaciones supongan un agravio comparativo para el resto de trabajadores.

#### Artículo 31.—*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.

### CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 32.—*Derechos de los trabajadores.*

Los trabajadores y las trabajadoras gozarán de los siguientes derechos sindicales:

1.—Realización de asambleas fuera de las horas de trabajo y en locales propiedad de la Administración.

A) Asambleas de carácter general.

Para su realización deberá mediar un preaviso de 24 horas y podrán ser convocadas por los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, Secciones Sindicales o el 20% del total de la plantilla. A los efectos de lo anterior, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán como una sola.

2.—Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo:

A) Los Comités de Empresa dispondrán de hasta 24 horas anuales para la realización de asambleas dentro del horario de trabajo.

B) Las asambleas convocadas con media hora de antelación al término de la jornada o que finalicen dentro de la primera media hora de la misma no serán computables dentro del número de horas a que se refiere el párrafo anterior. Las convocadas fuera de las horas citadas se computarán a estos efectos por su duración total.

C) Las condiciones de convocatoria serán las mismas previstas en el apartado 1.

3.—En todo momento quien convoque garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

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

Artículo 33.—*Derechos de los órganos de representación unitarios.*

1.—Los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales. Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales.

2.—Los miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas 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 3 años después del cese en el cargo.

3.—El Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal 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.

Igualmente dispondrán de tabloneros de anuncios, en la sede y locales del Ayuntamiento que serán propios y diferenciados de los de la Administración y Secciones Sindicales, para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones estimen pertinentes y tengan relación con su actividad. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

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

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

6.—Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal dispondrán de un documento acreditativo de su condición de representantes sindicales.

Artículo 34.—*Organizaciones Sindicales y Secciones Sindicales.*

1.—De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, 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 y delegadas sindicales con derecho a crédito horario que les correspondan, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo de Derechos y Garantías Sindicales que en cada momento resulte de aplicación.

A cada Organización Sindical le corresponderá el crédito de horas resultante de acumular las generadas por sus representantes en los órganos de representación unitaria y las correspondientes a los delegados y delegadas de las Secciones Sindicales.

El uso y distribución del crédito horario se realizará de acuerdo con lo estipulado en el Acuerdo sobre Derechos y Garantías Sindicales vigente en cada momento.

El Ayuntamiento de Tapia de Casariego y las Centrales Sindicales se comprometen al intercambio de información sobre cómputo del uso de horas a petición de cualquiera de las partes

2.—Serán funciones de los delegados y delegadas sindicales:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato al cual pertenecen y de sus personas afiliadas en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre el Sindicato y la Dirección de la Oficina en que prestan servicios en el Ayuntamiento de Tapia de Casariego.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y Comisión Paritaria, con voz y sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que deba ser puesta a disposición del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, y miembros de la Comisión Paritaria, teniendo obligación de 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 Comités de Empresa, siendo oídos y oídas por la Administración en aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a las personas afiliadas del Sindicato.

3.—Serán informados e informadas y oídos/as por la Administración con carácter previo en los siguientes casos:

a) En materia de despidos y sanciones, cualquiera que sea su calificación que afecten a los trabajadores y trabajadoras con afiliación al Sindicato al momento de producirse el hecho que origine la sanción. A estos efectos, la Administración, salvo declaración expresa de la persona interesada, presumirá la existencia de afiliación cuando esté procediendo al descuento en la nómina del trabajador o trabajadora de la cuota sindical.

b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados no voluntarios de personal a centros de trabajo distintos 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 y Delegadas ceñirán su actuación a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Artículo 35.—*Formación 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, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Conve-

nio, y conforme al ámbito de aplicación personal que se determine en los correspondientes planes de formación, tendrá 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, aún cuando no estén relacionados estrictamente con el trabajo desarrollado.

Para la asistencia a los cursos correspondientes a estos estudios, se otorgará a la persona interesada preferencia, en caso de existir, para elegir turno de trabajo, siempre que no se perjudiquen los derechos de otra persona trabajadora, y tendrá derecho a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo, cuando la organización y necesidades del servicio lo permitan. Asimismo tendrá derecho a la concesión de permisos retribuidos para la preparación de exámenes liberatorios y concurrir a exámenes en los términos establecidos en el presente convenio

B.—Actualización y perfeccionamiento profesional.

Con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador o trabajadora tendrá derecho una vez al menos cada 2 años, a la asistencia a un curso, organizado por la propia Administración del Ayuntamiento de Tapia o por la Administración del Principado de Asturias para el personal de Administración Local 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. La Administración del Ayuntamiento de Tapia de Casariego a tenor del articulado del presente Convenio, podrá enviar al personal de él dependiente, dentro de la jornada laboral 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 el personal.

Cuando sea el propio trabajador o la propia trabajadora quien lo solicite, la Administración 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 la Administración imponga la obligación de asistir.

La Administración podrá organizar, siempre que coincidan con el horario del trabajador o trabajadora, cursos de actualización y perfeccionamiento profesional, cuya asistencia será obligatoria, si la Dirección del centro lo considera conveniente.

2.—Cursos relacionados con el puesto de trabajo o la carrera profesional:

Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, la Administración del Ayuntamiento de Tapia de Casariego se compromete a la concesión de 50 horas al año como máximo para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

C.—Cursos de reconversión y capacitación profesional.

La Administración del Ayuntamiento de Tapia de Casariego organizará, bien directamente o en concierto con centros oficiales, cursos de reconversión y capacitación profesional con el objetivo de mantener una formación permanente de su personal y su adaptación a nuevos perfiles profesionales, especialmente de quien pertenezca a categorías de menor cualificación, y según las siguientes modalidades:

1) Reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios.

2) De capacitación profesional para la adaptación del personal 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 y las representantes del personal 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 en régimen descentralizado; dicha propuesta será informada por la Comisión Mixta Paritaria de acuerdo con las funciones asignadas a la misma.

*Segundo.*—Apreciada la necesidad, por parte de la Administración u Organismo de que se trate, de realizar las actividades formativas que redunden en interés de la organización, se procederá, bien de oficio o a instancia de los trabajadores y las trabajadoras, a la designación de quienes deban asistir a las mismas. La designación será facultad del órgano competente del Ayuntamiento de Tapia de Casariego, que valorará las solicitudes al respecto formuladas por las posibles personas interesadas. En tal caso se abonarán además del salario, los gastos de viaje, dietas y matrícula que corresponda, pudiendo solicitar anticipadamente el abono de los mismos, todo ello con arreglo al sistema general previsto para el personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias.

*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 o empleada.

#### CAPÍTULO VII. SALUD LABORAL

##### Artículo 36.—*Salud laboral.*

Las Entidades Locales deberán cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, que en particular será: artículo 40.2 de la Constitución Española, los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, y 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, la Administración y Organismos Públicos 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:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud del personal en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas para la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación del personal.
- e) La determinación de los medios para la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- g) 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 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.

##### Artículo 37.—*Servicios de prevención.*

En cumplimiento del artículo 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención regulado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de marzo, las Entidades Locales de más de 250 trabajadores deberán constituir un Servicio de Prevención Propio.

En las demás Entidades Locales se constituirá un Servicio de Prevención Mancomunado a través de la F.A.CC., posibilidad esta que establece el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Estos Servicios de Prevención tratarán de establecer conciertos con entidades sanitarias de carácter público para hacer el seguimiento de la salud de sus trabajadores.

##### Artículo 38.—*Fomento de la protección.*

1. El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, y en concreto a:

- a. Conocer de forma detallada los riesgos a los que se esté expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- b. Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.
- c. Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños, originados por los riesgos a que se esté expuesto.
- d. Un mínimo de 30 horas/año de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.
- e. Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajos perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

2. Las Entidades Locales deberán:

- a. Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma.
- b. Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal, tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.
- c. Constituir los Comités de Seguridad y Salud de forma unitaria para el conjunto de sus empleados públicos.

d. Elaborar, en el plazo máximo de 6 meses tras la firma del presente Acuerdo, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones u inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos, para lo cual podrá contar con el asesoramiento del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.

e. Garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los trabajadores de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales, que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, o para sus compañeros o terceros. Los trabajadores estarán obligados a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensándose el exceso de jornada económicamente o en tiempo libres.

f. Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias, y sobre los índices de siniestrabilidad.

g. A designar, al menos a un trabajador, con la formación adecuada, para que se haga cargo de las tareas de detección, evaluación y prevención de riesgos señaladas anteriormente, y formar si corresponde el Servicio de Prevención.

h. Garantizar a los Delegados de Prevención la utilización de un crédito horario mínimo mensual específico para esta actividad equivalente al de los Delegados de Personal.

#### Artículo 39.—*Vestuario.*

Las Entidades Locales facilitarán la ropa adecuada de trabajo al personal que preste servicio en puestos de trabajo, que impliquen un desgaste de prendas superior al normal, o que requieran especiales medidas de seguridad, higiene o protección, así como al personal que deba usar uniforme. Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los períodos marcados.

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y reposición, y su distribución se ajustarán a lo acordado por los Delegados de Prevención, los cuales participarán en la selección del vestuario, determinando el más indicado, en cuanto a calidad, tallas y características técnicas.

En aquellos casos donde no se determine con precisión la calidad de las prendas de trabajo será necesario recabar la conformidad del Comité de Empresa o Delegados de Personal para la determinación de las condiciones de las prendas que mejor se adecuen a la seguridad, salud y comodidad del personal según los servicios que presta, todo ello en función de la mejor elección en el marco de las disponibilidades presupuestarias. En todo caso corresponde a los Comités de Seguridad y Salud la determinación de las características básicas de los equipos de trabajo.

En caso de posibles minusvalías y en el de trabajadoras en estado de gestación la Administración adaptará la dotación de las prendas de trabajo a las necesidades de las personas trabajadoras.

Con independencia del vestuario relacionado será de obligatoria entrega cualquier elemento de vestuario que por razones de seguridad o salud se determine por los órganos competentes en materia de Salud Laboral. Las calidades y características de las prendas de trabajo serán adecuadas al uso a que van destinadas y a la duración prevista.

En el procedimiento de contratación de los suministros de vestuario se dará participación a los órganos de representación de personal, tanto en la determinación de las condiciones técnicas del suministro como en la selección de las ofertas que se presenten.

#### *Disposición adicional primera*

En el caso de que algún trabajador, que para el desempeño de los trabajos de su puesto requiera del permiso de conducir, se viera sancionado con la retirada de este permiso, el Ayuntamiento le reubicará en otro puesto durante el período que dure la sanción, sin merma en sus retribuciones.

#### *Disposición adicional segunda*

Durante el período de vigencia de este Convenio, el Ayuntamiento de Tapia de Casariego se compromete a adoptar las medidas necesarias para la consolidación definitiva del empleo temporal de naturaleza estructural, de manera que al final de dicho período se hayan convocado todos los procesos de consolidación que en los ámbitos de la Mesa de Seguimiento del mismo se entiendan necesarios para la consecución de ese fin.

#### *Disposición adicional tercera*

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 el del día primero del mes siguiente a la solicitud.

#### *Disposición adicional cuarta*

El sistema retributivo aplicado al personal de subvención sólo es a efectos de confección nómina.

#### *Disposición adicional quinta*

Los vehículos del Ayuntamiento permanecerán en las dependencias Municipales salvo autorización expresa.

*Disposición adicional sexta*

Los trabajadores municipales que acrediten 25 años de servicios efectivos les será entregado por la Corporación Municipal, de lo que se dará cuenta al Pleno previo a su imposición Medalla de Plata conmemorativa por los servicios prestados y una gratificación, por una sola vez, consistente en el importe íntegro de una paga extraordinaria.

*Disposición final*

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo recogido en la Legislación vigente.