

I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

● OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 6 de abril de 2009, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Somiedo -Personal Laboral-, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Visto el texto del Convenio Colectivo del (código: 3304472, expediente: C-16/09) Ayuntamiento de Somiedo -Personal Laboral-, presentado en el Registro General de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo el 3-4-09, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 15-12-08, 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, 6 de abril 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.—10.176.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE SOMIEDO 2009-2011

En Pola de Somiedo, siendo las horas 11 del día 26 de marzo del año 2009, se reúnen en las dependencias de la Casa Consistorial la Mesa de Negociación del personal laboral del Ayuntamiento de Somiedo, integrada por las siguientes personas:

Por el Ayuntamiento de Somiedo:

D. Belarmino Fernández Fervienza (Alcalde).

Por la representación sindical:

Dña. Paloma Nieto Gutiérrez (UGT).

D. Francisco Feito Menéndez (UGT).

Ambas partes acuerdan

Primero.—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación de un Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Somiedo y por tanto para firmar el presente Acta de Otorgamiento.

Segundo.—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, suscriben el presente Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Somiedo, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

Tercero.—El presente Convenio Regulador se someterá a la Junta de Gobierno Local de la Corporación para su ratificación.

Y en prueba de conformidad lo firman en Pola de Somiedo, en el lugar y fecha expresados.

Fdo.: Belarmino Fernández Fervienza, Alcalde.

Fdo.: Paloma Nieto Gutiérrez, Delegada de Personal.

Fdo.: Francisco Feito Menéndez, Delegado de Personal.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SOMIEDO

Acuerdo condiciones de trabajo

Ayuntamiento de Somiedo

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.—*Ámbito territorial.*

El presente Acuerdo regulará las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Somiedo y el personal a su servicio

Art. 2.—*Ámbito personal.*

1. Las normas contenidas en el presente Acuerdo son de aplicación:

- a. Al personal con contrato en régimen de derecho laboral.
- b. A todo el personal vinculado a la Corporación en virtud de nombramiento interino o similar.

2. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Acuerdo, serán de aplicación al personal municipal en lo que les sea más favorable.

Art. 3.—*Ámbito temporal.*

1. Este Acuerdo tendrá efecto desde el momento de su firma y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2011, sin perjuicio de las adaptaciones que se introduzcan en materia económica anualmente.

2. Todos los capítulos podrán ser revisados en el tiempo de vigencia del presente Acuerdo.

3. Ambas partes convienen que el presente Acuerdo se considerará denunciado el 31 de octubre de 2011, a fin de iniciar las negociaciones del nuevo Acuerdo en fecha no posterior a 30 días desde la fecha de la denuncia.

4. El presente Acuerdo se considerará tácitamente prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO

Art. 4.—*Comisión de Seguimiento.*

1. Constitución

Se constituye una Comisión de Seguimiento que tendrá como función la vigilancia, desarrollo y seguimiento de los contenidos de este Acuerdo.

2. Composición

Estará compuesta por los delegados de personal firmantes y por parte del Ayuntamiento estará integrada por las organizaciones políticas que designe la corporación municipal, con igual número de miembros que la representación social.

3. Funcionamiento

Dicha Comisión de Seguimiento elaborará sus propios criterios de funcionamiento y se reunirá con carácter extraordinario, cuantas veces sea necesario, siendo de carácter normal una vez cada semestre.

4. Conciliación, mediación y arbitraje

Las partes podrán, en caso de desacuerdo en el pleno de la Comisión de Seguimiento, someter el asunto controvertido a conciliación, mediación o arbitraje, a cuyo efecto se designarán, de común acuerdo y para cada caso, a la persona u organismo que ejerciera dicha función y a cuyo parecer, quedarían ambas vinculadas.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 5.—*Catálogo de Puestos de Trabajo.*

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

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

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

Como anexo al presente convenio se incluyen los catálogos de puestos de trabajo dotados presupuestariamente por centros y entidades del personal laboral incluido en el mismo.

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

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

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

Art. 6.—*Estabilidad en el empleo.*

El Ayuntamiento de Somiedo se compromete a garantizar tanto la estabilidad en el empleo como el mantenimiento de su número actual, así como el del personal fijo que fueran transferidos o incorporado durante la vigencia del presente convenio, con las matizaciones necesarias derivadas de condicionantes legales como las modificaciones de la vinculación jurídica de los trabajadores y las trabajadoras. Asimismo se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de transformar el empleo temporal en fijo, a través de los procedimientos de consolidación de empleo fijados en la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público. En este sentido, en el ámbito del Ayuntamiento de Somiedo y de acuerdo con la declaración para el dialogo social en las administraciones públicas, sobre fomento de la estabilidad laboral, se considerará empleo temporal de carácter consolidable aquellos puestos de trabajo ocupados en la actualidad por personal que lleve mas de tres años trabajando para el Ayuntamiento y que hubieran superado una oposición pasando a ser trabajadores fijos con carácter indefinido.

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

CAPÍTULO IV. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Art. 7.—*Régimen de trabajo.*

1. Jornada laboral

- a) La jornada laboral será de 35 horas semanales, de lunes a viernes, en horario de 8 a 15 horas, salvo en los meses de julio y agosto que los lunes se iniciará a las 8,30 horas y los viernes finalizará a las 14,30 horas. Asimismo podrán establecerse otros sistemas de distribución de la jornada de trabajo en aquellos servicios, centros o dependencias municipales cuyo funcionamiento organizativo así lo requiera, previa negociación de la Comisión de Seguimiento.
- b) Se dispondrá de un descanso intermedio de 30 minutos, que se disfrutará entre las 9,30 horas y las 12,30 horas, computable de trabajo efectivo. Aquel personal sujeto a un régimen de trabajo de turnos lo disfrutará en el tramo horario que las necesidades del servicio permitan

2. Descanso semanal

El personal tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de 48 horas, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma.

Este descanso, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

Art. 8.—*Festivos y no laborables.*

- a) Serán festivos, a todos los efectos, los establecidos con carácter general determinados a escala nacional, autonómica y local.
- b) Tendrán carácter de días inhábiles los siguientes días:
 - El 22 de mayo (Santa Rita)
 - El 24 de diciembre (Nochebuena)
 - El 31 de diciembre (Nochevieja)

La festividad de Santa Rita se celebrará en el día laborable mas próximo en caso de coincidiese en sábado o domingo. Los días 24 y 31 de diciembre si se diera la misma circunstancia generaran dos días de asunto propios más.

En la semana de fiestas del concejo, la jornada laboral se reducirá en dos horas diarias. El personal del servicio de obras que no pueda disfrutar de esta reducción de jornada por necesidades del servicio (exposición y mercado de ganado) tendrá derecho a dos días compensatorios.

Art. 9.—*Horas extraordinarias*

Los servicios extraordinarios que se presten se compensaran económicamente o con descansos según la voluntad del trabajador.

Dentro de la tendencia a la eliminación de los servicios extraordinarios se establece que la cantidad máxima a realizar por cada trabajador será de:

- 15 horas al mes.
- 50 horas al semestre.
- 80 horas al año.

La compensación económica será de 15 € por hora extraordinaria realizada, incrementando dicho valor en un 20% si es festivo o en horario nocturno y en un 30% si coinciden las 2 condiciones.

La compensación mediante descansos será a razón de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada y de 3 horas en caso de realizarse en festivos o nocturnas.

En este caso el descanso retribuido se disfrutará preferentemente dentro de los 2 meses siguientes a su realización, esta opción estará condicionada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

Cuando se prevea que los servicios extraordinarios vayan más allá de las 17 horas y/o las 22 horas del día, se abonará, así mismo, al trabajador, una dieta de comida y/o cena, de acuerdo con el importe establecido en el presente acuerdo.

Los servicios especiales o extraordinarios que sean abonados, lo serán junto con la nómina, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

Los trabajadores que sean requeridos para realizar servicios extraordinarios en eventos programados con una semana o más de antelación, deberán tener comunicación de la realización de dichos servicios, como mínimo, cuatro días antes de efectuar los mismos.

Mensualmente se informará por escrito al órgano de representación y secciones sindicales, de los servicios extraordinarios realizados, detallándose los siguientes aspectos:

- Número de horas realizadas.
- Causas que las motivaron.
- Trabajadores que las realizaron.
- Servicios y/o dependencia afectada.

Art. 10.—*Disponibilidad.*

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

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

Art. 11.—*Trabajo nocturno.*

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

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

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

CAPÍTULO V. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 12.—*Vacaciones*

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 24 días laborables por año completo de trabajo, o la parte proporcional que le corresponda en función del porcentaje de la jornada asignada en cada caso. Tendrán la consideración de día laborable aquel que figure como tal en las carteleras anuales de los trabajadores y las trabajadoras.

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

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

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

Veinte años de servicio: 25 días laborables.

Veinticinco años de servicio: 26 días laborables.

Treinta o más años de servicio: 27 días laborables.

2. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los cuatro meses de verano (junio, julio, agosto y septiembre), los empleados tendrán derecho a disfrutar como mínimo 15 días durante este período.

3. El calendario vacacional estará supeditado en todo caso, a las necesidades del servicio. A fin de proceder a la confección y publicación del mismo el personal concretará antes del día 1 de abril de cada año la petición del periodo o periodos que desee disfrutar durante el año, para que una vez confeccionado, pueda publicarse dicho calendario vacacional.

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

4. El periodo de vacaciones no podrá iniciarse en día festivo o en víspera de festivo.

5. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, pudiendo llevarse a cabo, a petición de cada trabajador o trabajadora, en cualquier momento dentro del año natural, por periodos no inferior a 5 días laborables consecutivos y sin que la duración acumulada de los mismos pueda exceder del total de días laborables a los que se tenga derecho según establece el apartado anterior.

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

La elección de los meses de vacaciones se realizará de mutuo acuerdo con los demás compañeros del servicio. Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del período vacaciones se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio.

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

En todas las situaciones de IT, suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, lactancia o paternidad que se produzcan durante el período vacacional se interrumpirá el disfrute de las mismas, conservando el trabajador/a el derecho a completarlas una vez transcurrida dicha situación, aún habiendo expirado el año natural a que tal período corresponda

Art. 13.—*Permisos por asuntos propios.*

1. El personal tendrá derecho a seis días laborables de permiso durante el año, a disfrutar según convenga y el servicio lo permita. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. Se aumentará en dos días más a los trabajadores/as al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

2. Cuando haya una acumulación de peticiones en un determinado período y departamento, de modo que no sea posible la concesión de los permisos sin ocasionar un grave perjuicio al servicio, se respetará el orden en la solicitud siempre que se haya efectuado en un plazo no inferior a 15 días ni superior a 30. El incumplimiento de esta cláusula anulará la petición.

3. Los días de asuntos propios podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente.

Art. 14.—*Permisos sin retribución.*

Los permisos no retribuidos podrán ampliarse hasta un máximo de 15 días al año, sin retribución alguna.

Art. 15.—*Licencias retribuidas.*

El trabajador tendrá derecho a los permisos retribuidos siguientes:

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

Tres días hábiles y cinco días hábiles cuando sea en distinta ciudad, siete días si este se produce fuera de la península o del territorio nacional.

2. Por la muerte, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos/as, nietos/as, hermanos/as) tanto de la persona que trabaja como de su cónyuge o conviviente de hecho, tendrá tal consideración la asistencia a tratamientos de dependencias adictivas, acreditadas por el órgano sanitario público, que requieran especial colaboración del entorno familiar.

Dos días hábiles y cuatro días hábiles cuando sea en distinta ciudad. Seis días si este se produce fuera de la península o del territorio nacional.

Una vez agotados tales permisos (números 1 y 2), en el caso de una enfermedad terminal, se podrán conceder hasta siete días más.

3. Por traslado de domicilio dos días laborables, con cambio de localidad tres días.

4. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

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

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

7. Por lactancia de un de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente el trabajador o trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

8. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

9. Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho el trabajador o trabajadora que 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 y que no desempeñe actividad retribuida.

10. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

12. Por práctica de interrupción voluntaria de embarazo del cónyuge se tendrá derecho:

- Tres días laborables cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta 80 Km. de distancia del centro de trabajo.
- Cinco días laborables cuando la distancia sea superior a 80 Km.

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

- Mínimo seis días laborables cuando el suceso se produzca hasta 80 Km. de distancia del centro de trabajo.
- Mínimo nueve días cuando la distancia sea superior a 80 Km.

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

14. Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, 21 días naturales que pueden acumularse al periodo de vacaciones.

15. Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos dos días naturales ampliable a tres si es en distinta provincia o mas de 80 kilómetros.

16. Por la muerte de un familiar a partir del segundo grado de consanguinidad o afinidad:

Un día laborable, dos días si el suceso es a más de 80 kilómetros y cuatro días si este se produce fuera de la península o de territorio nacional.

17. En caso de divorcio o separación probada seis días naturales.

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

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

Dentro de estos diez días el trabajador/a tendrá derecho a:

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

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

20. Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

21. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador o trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Los permisos por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente a que se refieren los apartados anteriores podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan. 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:

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

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

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

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.

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.

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.

En el caso del personal masculino del Ayuntamiento, siempre que solicitaran, al menos, el disfrute de un período de quince días de la baja de maternidad, la Administración 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 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 sería de tres.

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

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

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

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

22. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor dentro del periodo comprendido entre la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el trabajador y el órgano competente para su concesión, y conforme se determine reglamentariamente.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los números 20 y 21.

En los casos previstos en los números 20, 21 y 22, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador de la Administración, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores y trabajadoras que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

23. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Si el hecho que motivase la concesión de uno de los permisos contemplados en los apartados anteriores coincidiese con alguno de los días de descanso semanal del trabajador y/o festivo, dichos permisos se entenderán como efectivos a partir del primer día laboral.

Art. 16.—*Licencias no retribuidas.*

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

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

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

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

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

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

Art. 17.—*Excedencia.*

El régimen de excedencia se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente, siendo necesario el informe de los delegados de personal.

Art. 18.—*Servicios especiales.*

El personal pasará a la situación administrativa de servicios especiales cuando se produzcan los supuestos previstos en la legislación vigente.

Art. 19.—*Bajas por enfermedad.*

En caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo y maternidad, los trabajadores afectados percibirán mientras dure dicha situación, la cantidad necesaria para complementar la diferencia de la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real a cargo de la empresa.

CAPÍTULO VI. PROVISIÓN DE VACANTES, PROMOCIÓN E INGRESOS

Art. 20.—*Provisión de vacantes.*

El Ayto. de Somiedo, elaborará y aprobará las relaciones de puestos de trabajo del personal y en dichas relaciones se incluirá obligatoriamente lo siguiente:

- La denominación del puesto de trabajo.
- Las características esenciales del mismo.
- Los requisitos para su desempeño.
- Los complementos salariales inherentes a dicho puesto de trabajo.
- Promoción interna y Promoción cruzada:

La corporación garantizará la promoción interna y la promoción cruzada, de sus trabajadores, procurando aplicar el criterio interpretativo de la ley, más favorable a la ocupación de plazas por este sistema.

Conversión de contratos temporales en indefinidos:

Los contratos de duración determinada o temporal, podrán ser convertidos en contratos para el fomento de la contratación indefinida mediante concurso o concurso-oposición.

Art. 21.—*Traslados.*

El personal podrá solicitar su traslado a cualquier servicio donde existan vacantes.

Art. 22.—*Fomento del empleo y jubilación.*

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

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

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

64 años.....	6.000 €
63 años.....	7.500 €
62 años.....	9.000 €
61 años.....	10.500 €
60 años.....	12.000 €

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

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

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

La Administración garantiza a los trabajadores y a las trabajadoras su derecho a jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. En este supuesto no se percibirá la cantidad a tanto alzado prevista en el presente artículo.

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Somiedo se podrán acoger a la jubilación parcial, simultaneándola con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada con un contrato de relevo en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. En este caso el Ayuntamiento garantizará mediante un complemento que sumado a la pensión recibida y al % que le corresponda por la prestación de su trabajo iguale el 100% de su jornada completa anual. En este caso no se percibirá la cantidad a tanto alzado prevista en el presente artículo.

El trabajador o trabajadora, en el momento de su jubilación ordinaria, recibirá un premio extraordinario equivalente al 100 % de sus retribuciones brutas mensuales. Este premio será otorgado a los herederos legítimos del trabajado si este falleciera en activo.

CAPÍTULO VII. SALUD LABORAL

Art. 23.—*Salud Laboral.*

En lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales se aplica la normativa establecida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud laboral.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias en esta materia.

Art. 24.—*Promoción y prevención de la salud laboral.*

1. Todos los trabajadores tienen derecho a una revisión médica anual que podrán llevar a efecto siempre con carácter voluntario.

2. Estas revisiones médicas estarán relacionadas con el puesto de trabajo que se desempeñe. Los resultados de estos reconocimientos individuales se facilitarán a los trabajadores, a quienes se les suministrará una cartilla sanitaria, en la que se harán constar las observaciones pertinentes a la vista de los resultados obtenidos, sobre los cuales se deberá guardar el correspondiente sigilo profesional.

3. Como consecuencia de dichas revisiones médicas, el servicio de salud que lo efectúe, realizará un informe del estado de salud colectiva de los trabajadores, remitiéndose copia a los delegados de salud o comité de salud laboral, al objeto de tomar medidas preventivas oportunas si ello fuera necesario.

4. El reconocimiento médico que se realice, contemplará, al menos, los siguientes:

a) Exploración física:

- Cabeza, facies, frente, nariz, mejillas, boca, amígdalas, cuello, extremidades superiores, tronco (aparato respiratorio, corazón y abdomen), extremidades inferiores y columna vertebral.
- Sistema nervioso
- Electrocardiograma
- Control de tensión
- Control de vista y oído
- Control del aparato locomotor
- Control de peso
- Talla y capacidad respiratoria
- Exploración ginecológica (reconocimiento y papanicolau)
- Vacunación antitetánica (voluntaria)

— Vacunación hepatitis B.

b) Análisis:

— Sangre: hematíes, hemoglobina, valor globular, hematocrito, leucocitos, fórmula leucocitaria, velocidad.

— Otros de sangre, según historial del individuo, edad: colesterol, triglicérido, lípidos totales, urea, ácido úrico, glucosa y transaminasas.

— Orina: densidad, reacción, albúmina, glucosa y sedimentos.

Art. 25.—*Capacidad disminuida y puestos compatibles.*

1. Los/as trabajadores/as que hayan sido declarados/as en Incapacidad Permanente Total o Parcial serán destinados/as, con carácter provisional a uno adecuado a sus condiciones, sin merma salarial, y no causará vacante en su puesto de procedencia hasta la adjudicación definitiva del que pudiera desempeñar.

2. En el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho a percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones. La suma de sus haberes por el nuevo puesto de trabajo más la pensión no deberá ser inferior a la del nivel de la categoría que ostentaba.

3. La propuesta de adscripción a puesto compatible catalogado se efectuará de acuerdo con la representación de los trabajadores, atendiendo a los informes técnicos y a las demás circunstancias del trabajador. En todo caso tendrán preferencia para ocupar puestos compatibles vacantes los trabajadores con incapacidad permanente total o parcial reconocida por el INSS para su puesto de trabajo.

4. Cuando las condiciones de trabajo supongan un riesgo para la seguridad o la salud de la trabajadora embarazada, del feto o repercutan negativamente sobre la lactancia y así se desprenda de la evaluación de riesgos se procederá a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras. Si no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, la del feto, o la del lactante, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas con el informe del médico del Servicio nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto o función diferente y compatible con su estado. La Administración deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. En caso de no existir tales puestos, la trabajadora embarazada disfrutará de licencia con derecho a retribución en tanto no se le proporcione un puesto acorde a su situación.

5. El Ayuntamiento de Somiedo hará accesible los locales de los puestos de trabajo a los/as trabajadores/as en condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física y atendiendo a las prescripciones de la Ley de Supresión de Barreras Arquitectónicas.

Art. 26.—*Prendas de trabajo, cuartos de aseo, dependencias y vestuarios.*

El Ayto. está obligado a dotar a los trabajadores de la ropa de trabajo necesaria y adecuada al puesto de trabajo y a las condiciones ambientales del mismo, que se entregara en los meses de junio y enero, tal como figura en el anexo I.

También se dotará al personal de guantes siempre que sea necesario; de los medios de protección personal homologados, de cuartos de aseo, dependencias y vestuarios habilitando en los centros de trabajo el espacio destinado a los mismos, así como la inclusión de taquillas para los objetos personales.

Art. 27.—*Seguros de responsabilidad civil y accidentes.*

El Ayto. procederá a concertar un seguro que cubra la responsabilidad civil profesional del personal a su servicio que pudiera derivarse del cumplimiento de sus obligaciones laborales. La determinación de las funciones y contingencias concretas que se consideren incluidas en el objeto del seguro, se efectuarán previos los estudios pertinentes y su discusión y aprobación en las comisiones paritarias.

Igualmente suscribirá a favor del personal afectado por este acuerdo, un seguro colectivo de accidentes para cubrir los riesgos de muerte e incapacidad permanente producidos por accidente laboral.

Art. 28.—*Defensa jurídica.*

Por el Ayto. se designará, a su cargo, la defensa de los empleados que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo renuncia expresa y escrita del propio interesado. En todo caso el defensor del trabajador será designado de mutuo acuerdo.

CAPÍTULO VIII. CONDICIONES SINDICALES

Art. 29.—*Garantías sindicales.*

El Ayto. se compromete a considerar la legislación vigente relativa a la acción sindical dentro de la empresa, así como su práctica efectiva.

1. Delegados de personal y comités de empresa: constituyen el órgano representativo, colegiado y unitario del conjunto del personal, gozando de cuantas facultades de reunión, convocatoria de reunión a los trabajadores en los locales de la empresa, control y gestiones varias, les vinieran reconocidas en la legislación vigente.

2. Secciones sindicales: los trabajadores del centro de trabajo, afiliados a una central sindical legalmente constituida podrán crear secciones sindicales de empresa con las garantías siguientes:

- Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves contra cualquier afiliado, la empresa entregará simultáneamente escrito razonado sobre la cuestión, tanto al interesado como a la sección sindical a la que pertenezca, en caso de no estar afiliado se entregará al Comité o Delegado de Personal.
- Las secciones sindicales de empresa podrán difundir libremente las comunicaciones de su central sindical, dispondrán de un tablón de anuncios y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de acción sindical, sin más limitaciones que las establecidas en este texto, sin interrupción del proceso productivo.
- La empresa permitirá reuniones de los afiliados a una sección sindical de empresa fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los afiliados a una sección sindical podrán asistir responsables de su central sindical. Dentro de sus posibilidades, la empresa facilitará locales donde se celebren estas reuniones.

3. Participación: El Ayto. tendrá obligación de facilitar a los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales, información precisa sobre la situación y la marcha general del mismo.

Art. 30.—*Competencias.*

Los delegados de personal, además de las establecidas en la Ley 9/87, de 12 de mayo, tendrán las siguientes competencias:

1. Recabar y recibir información de la Corporación en todos los asuntos relativos a personal.
2. Emitir informes, con carácter previo, a la adopción de los acuerdos de todos los órganos municipales en materia de personal y en los acuerdos y resoluciones sobre permisos y sanciones, así como en los referentes al régimen y forma de prestación de los servicios por el personal.
3. Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones generales de seguridad e higiene en el trabajo, régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.
4. Designar un miembro para su inclusión en los tribunales para la selección del personal con voz y voto, tal y como prevé el Reglamento de Ingreso en la Administración Pública del Principado de Asturias.
5. Designar a un miembro para asistir a las Comisiones de Gobierno cuando traten del personal, con voz y sin voto.

Art. 31.—*Asistencia sindical.*

Todo trabajador sancionado podrá ser asistido en todo momento por su sindicato.

Art. 32.—*Asambleas de personal.*

La junta de personal, el comité de empresa, delegados de personal y las distintas secciones sindicales, así como el 25% del personal de la plantilla, podrán convocar asambleas, de carácter personal para todos los trabajadores del Ayto., en horas de trabajo, solicitándolo con una antelación mínima de 72 horas.

El número total de asambleas que se podrán convocar, en horas, durante el año, será de un mínimo de tres.

Art. 33.—*Formación y perfeccionamiento profesional.*

Cursos de actualización y perfeccionamiento: con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho una vez al menos, cada tres años, ya sea en cursos organizados por el Instituto Regional de Administración Pública, o en otros organizados fuera del ámbito de esta administración, a la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, previo informe de los jefes de servicios y oída la comisión de régimen interior y hacienda, corriendo la corporación con los gastos de desplazamiento y matrícula de los mismos.

CAPÍTULO IX. CLASIFICACIÓN DE GRUPOS Y RETRIBUCIONES

Art. 34.—*Normas generales.*

El Ayto. reflejará anualmente en su presupuesto, en la relación de puestos de trabajo, la cuantía de las retribuciones de su personal en los términos previstos en la Ley y en este Acuerdo.

Art. 35.—*Clasificación de Grupos.*

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

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

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

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

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

Grupo E. — Certificado de Escolaridad o equivalente.

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

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

El personal acogido al presente convenio tiene asegurado, en base a su pertenencia a un Grupo determinado, los siguientes niveles mínimos de Complemento de Destino:

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

Art. 36.—*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 detallan en las tablas salariales.

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

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

c) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo desempeñado y conforme a las cuantías, referidas a una mensualidad, que se relacionan en las tablas salariales.

d) Pagas extraordinarias: serán dos al año. 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:

— Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre 182 (183 en años bisiestos).

— Cuando los trabajadores y las trabajadoras hubieran prestado una jornada de trabajo reducida en el transcurso de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio a diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores.

— El personal con licencia sin derecho a retribución devengará pagas extraordinarias en las fechas indicadas pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores.

— Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, en el caso de extinción de la relación contractual, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador o de la trabajadora en dicha fecha, pero en la cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

— Si la extinción de la relación contractual se produce durante el mes de diciembre la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones vigentes en el mismo.

Son retribuciones complementarias:

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.

b) Complemento Específico con devengo variable:

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

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

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

En el periodo 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. Se abonará en el mes de junio el importe correspondiente a la doceava parte de lo generado por dicho concepto en el período comprendido en los 12 meses inmediatamente anteriores.

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. Además este personal percibirá una cantidad fija mensual en concepto de festivos en la cuantía que se refleja en las tablas anexas a este convenio.

Art. 37.—*Indemnizaciones por razón de servicio.*

1. El trabajador tendrá derecho a percibir en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinarán los conceptos siguientes:

• Dietas

— Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención por razón del servicio encomendado.

— Cuando por razones del servicio se desempeñen determinados cometidos se percibirán las siguientes dietas:

Grupo	Alojamiento	Manutención	Dieta completa
A, B, C, D, E	102,56 €	53,34 €	155,90 €

El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose el devengo de un anticipo, a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía se desconozca previamente.

• Kilometraje

— Cuando por necesidades de la empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o 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 de la empresa.

— Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquélla deberá dar obligatoriamente por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad de 0,21 € por km. recorrido.

• Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas

Por este concepto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pudiendo adicionársele cualquier otro concepto establecido dentro del marco genérico de este artículo, siempre que no entre en contradicción con lo legalmente establecido.

• Citaciones judiciales

Cuando un trabajador, por razones del servicio reciba una citación judicial, se le computará el tiempo que necesite para realizar la gestión, como horas extraordinarias, si es día laborable y es citado fuera de las horas de trabajo, y se le concederá un día sin abonar las horas, si es citado en un día de descanso.

• Indemnización especial

a) Se entiende por indemnización especial, la compensación que se otorga al trabajador por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado.

b) La evaluación de la cuantía devengada por este concepto, corresponderá al Ayto., tras examinar previamente, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe de los correspondientes órganos administrativos que deban informar y el de los órganos de representación de los trabajadores que corresponda.

2. El Ayto. enviará copia a los órganos de representación y secciones sindicales de cualquier indemnización que se efectúe a algún trabajador por cualquiera de los conceptos recogidos en este artículo.

Art. 38.—*Abono de salarios.*

1. El Ayto. efectuará la liquidación de salarios a todos los trabajadores dentro de los últimos 5 días laborales de cada mes.

2. El recibo de pago de salarios registrará todos los conceptos devengados por el trabajador y se le entregará copia del mismo.

3. Si se reconociera algún error en la confección de la nómina, deberá hacerse efectiva la diferencia económica en un plazo no superior a 5 días laborales a partir de la detección del mismo.

Art. 39.—*Trabajos de categoría superior e inferior.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, tendrá derecho a la diferencia de los complementos retribuidos entre la categoría que tenga asignada y la función que efectivamente realice.

Esta ocupación no podrá ser habitual, sino excepcional, y por razones de servicio de corta duración que no excederá en ningún caso de 6 meses, debiendo notificar esta situación a la representación de los trabajadores.

El trabajador que circunstancialmente o voluntariamente, fuese destinado a realizar trabajos de categoría inferior a la suya, continuará percibiendo su propia remuneración.

Art. 40.—*Anticipos.*

El Ayto. dispondrá de 6.000 € para anticipos de nómina en las siguientes condiciones:

- Todo el personal municipal fijo de plantilla podrá percibir anticipos económicos de hasta tres mensualidades de la suma líquida de sus retribuciones básicas y complementarias.
- Su devolución se efectuará por retenciones mensuales en su nómina y el tiempo de reintegro será como máximo de 12, 18 y 24 meses.
- Se creará una comisión mixta integrada por representantes del Ayto. y de los trabajadores, encargada de establecer las normas-marco para la asignación de los anticipos y valoración de las solicitudes, que serán motivadas, no pudiendo concederse un segundo anticipo al mismo trabajador hasta que no haya cancelado el primero, ni solicitar más de un anticipo por cada ejercicio económico.

Art. 41.—*Renovación de permiso de conducir.*

Aquellos trabajadores, que por razones laborales precisen estar en posesión de permiso de conducir, percibirán una gratificación equivalente a los gastos necesarios para su renovación.

En el caso de que algún trabajador, que para el desempeño de los trabajos de su puesto requiera el carné de conducir, se viera sancionado con la retirada de este permiso, el Ayuntamiento le reubicará en otro puesto hasta que recupere el permiso, y sin pérdida de retribuciones.

CAPÍTULO X. ACCIÓN SOCIAL Y PLAN DE PENSIONES

Art. 42.—*Acción Social y Plan de Pensiones.*

El Ayuntamiento de Somiedo reservará fondos para acción social dirigida a sus empleados, cuya cuantía será negociada con la representación sindical con carácter general para todos los empleados. Las bases de su concesión, que serán negociadas con los representantes de los trabajadores, serán comunes para todo el personal del Ayuntamiento integrado en este convenio y conforme con la normativa vigente en cada momento.

El Ayuntamiento de Somiedo llevará a cabo durante el año 2009 los análisis y estudios técnicos necesarios para la configuración y aplicación de un plan de pensiones para sus empleados. Este plan será de la modalidad de empleo y de aportación definida.

El Ayuntamiento de Somiedo destinará como aportación al plan de pensiones, en concepto de salario diferido, para el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente acuerdo el 0,5 % de la masa retributiva global del personal afectado por el mismo, el cual se distribuirá de forma lineal entre todos los empleados públicos del Ayuntamiento.

Cláusulas

Art. 43.—*Cláusula de revisión salarial.*

Este Acuerdo se entenderá prorrogado de año en año, actualizándose con los incrementos que experimente el IPC.

Art. 44.—*Cláusula de garantía personal.*

Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición que no vulnere el derecho administrativo. Cualquier pacto posterior más favorable prevalecerá sobre lo aquí establecido.

Art. 45.—*Reconocimiento de servicios previos.*

El Ayuntamiento reconocerá, a los efectos del concepto retributivo correspondiente y previa petición del interesado, la totalidad de los servicios indistintamente prestados por el trabajador en cualquiera de las Administraciones Públicas, previos a su ingreso o reingreso en la correspondiente categoría profesional. El inicio de los efectos económicos del reconocimiento será el del día primero del mes siguiente a la solicitud.

Adicional

El Ayuntamiento de Somiedo se compromete en el menor tiempo posible y dentro de las posibilidades y acuerdos legales a declarar fijos de plantilla al personal que se pueda considerar de trabajos habituales y permanentes.

Y para que conste a los efectos oportunos firman el presente Acuerdo la representación del Ayuntamiento de Somiedo y la Central Sindical FSP-UGT.

En Pola Somiedo, a 11 de marzo de 2009.

Anexo I

PRENDAS DE TRABAJO

Obras

Prenda	Número	Periodicidad en años
Pantalón	1	1
Chaqueta	1	1
Calzado de seguridad	2	1
Buzo	1	1
Botas de agua	1	Reponer
Traje de agua	1	Reponer
Guantes	1	Reponer
Anorak impermeable y transpirable	1	2

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno.

Limpieza interiores y ayuda a domicilio

Prenda	Número	Periodicidad en años
Batas	2	1
Zapatillas	2	1
Guantes	1	Reponer
Chaqueta	1	3

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno.

Conductores

Prenda	Número	Periodicidad en años
Pantalón	2	1
Chaqueta	2	1
Calzado	2	1
Traje de agua	1	Reponer
Botas de agua	1	Reponer
Anorak	1	3
Guantes	1	Reponer

Las prendas se entenderá que deben ser de verano e invierno.

Personal que trabaja en labores de viabilidad invernal

(Igual que el servicio de obras y además)

Prenda	Número	Periodicidad en años
Botas de nieve	1	2
Forro polar	1	2
Guantes impermeables y transpirables	1	Reponer
Pasamontañas	1	2

Anexo II

TABLAS SALARIALES

Sueldo

Grupo		Sueldo mensual	Sueldo anual 12 meses	Trienio mensual	Trienio anual 12 meses
Ley 7/2007 EBEP	Ley30/84				
Al	A	1.157,82.- €	13.893,84.- €	44,51.- €	534,12.- €
A2	B	982,64.- €	11.791,68.- €	35,62.- €	427,44.- €
B		852,81.- €	10.233,72.- €	31,04.- €	372,48.- €
C1	C	732,51.- €	8.790,12.- €	26,75.- €	321,00.- €
C2	D	598,95.- €	7.187,40.- €	17,88.- €	214,56.- €
Agrup. Prof.	E	546,82.- €	6.561,84.- €	13,42.- €	161,04.- €

Complemento de destino

Complemento de destino en euros - 2008								
Nivel del puesto	Mensual	Anual 12 meses	Nivel del puesto	Mensual	Anual 12 meses	Nivel del puesto	Mensual	Anual 12 meses
30	1.016,67	12.200,04	20	461,45	5.537,40	10	225,83	2.709,96
29	911,92	10.943,04	19	437,89	5.254,68	9	214,05	2.568,60
28	873,58	10.482,96	18	414,31	4.971,72	8	202,24	2.426,88
27	835,22	10.022,64	17	390,74	4.688,88	7	190,47	2.285,64
26	732,74	8.792,88	16	367,23	4.406,76	6	178,69	2.144,28
25	650,11	7.801,32	15	343,63	4.123,56	5	166,90	2.002,80
24	611,76	7.341,12	14	320,09	3.841,08	4	149,24	1.790,88
23	573,43	6.881,16	13	296,50	3.558,00	3	131,62	1.579,44
22	535,06	6.420,72	12	272,93	3.257,16	2	113,93	1.367,16
21	496,76	5.961,12	11	249,37	2.992,44	1	96,28	1.155,36

Complemento Específico: El CE anual se percibirá en 14 pagas iguales, de las que 12 serán de percibo mensual y las dos restantes se percibirán en los meses de junio y diciembre.

Complemento específico

Complemento específico según tipos de específico

Nivel	Específico A	Específico B	Específico C	
20	198,78	371,05	528,78	
18	265,20	817,43	936,73	
17	221,15	550,80	712,00	C1
				C2
				C3
15	183,60	262,14	459,00	C1
				C2
13	178,57	243,83	408,00	

Clases de específico

Nivel de complemento de destino

Nivel 20:

Clase A: Responsabilidad y dificultad técnica.

Clase B: Responsabilidad, dificultad técnica y jornada partida.

Clase C: Responsabilidad, dificultad técnica y confidencialidad.

Nivel 18:

Clase A: Responsabilidad y dificultad técnica.

Clase B: Responsabilidad y dificultad técnica, dedicación especial, Incompatibilidad y peligrosidad.

Clase C: Responsabilidad, dificultad técnica, dedicación especial, incompatibilidad, peligrosidad, retén protección civil (nieve, argayos e incendios).

Nivel 17:

Clase A: Responsabilidad y dificultad técnica.

Clase B: Responsabilidad, dificultad técnica, dedicación especial, peligrosidad, penosidad y toxicidad.

Clase C1: Responsabilidad, dificultad técnica, dedicación especial, peligrosidad, penosidad y toxicidad, Retén de Protección Civil (nieve, argayos, incendios).

Clase C2: Responsabilidad, dificultad técnica, dedicación especial, peligrosidad, penosidad y toxicidad. Retén de Averías (agua, saneamiento, electricidad, repetidores).

Clase C3: Responsabilidad, dificultad técnica, dedicación especial, peligrosidad, penosidad y toxicidad, Retén Basura.

Nivel 15:

Clase A: Responsabilidad y dificultad técnica.

Clase B: Responsabilidad, dificultad técnica y penosidad.

Clase C1: Responsabilidad, dificultad técnica, penosidad y peligrosidad, Retén de Protección civil (nieve, argayos, incendios).

Clase C2: Responsabilidad, dificultad técnica, penosidad, y peligrosidad, Retén Averías (agua, saneamiento, electricidad, repetidores).

Nivel 13:

Clase A: Responsabilidad, dificultad técnica y penosidad.

Clase B: Responsabilidad, dificultad técnica, penosidad y toxicidad.

Clase C: Responsabilidad, dificultad técnica, penosidad, peligrosidad y manejo de maquinaria de obras.