



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 11 de diciembre 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 Mieres en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Visto el texto del Convenio Colectivo (código 3302412, expediente C-42/09) para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Mieres, con entrada en la Consejería de Industria y Empleo el 10-12-09, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 22-7-09, 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, 11 de diciembre 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.—29.535.

En el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Mieres, siendo las 19:00 horas del día veintidós de julio de 2009 se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres, integrada por los representantes del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres y de las Centrales Sindicales CC. OO., C.S.I.F., S.I.P.L.A. y U.G.T., y que a continuación se relacionan:

De una parte, y en representación del Ayuntamiento de Mieres:

- D. Rafael Daniel Perdiguier (PSOE).
- D. Manuel Antonio García Villazón (PSOE).
- D. José María Prieto Álvarez (IU).
- D. Elías Álvarez Pérez (PP).
- D. Secundino Vallejo Suárez (PP).
- D. Luis Manuel Álvarez Payo (IU).
- D. José María Prieto Álvarez (IU).

De otra, en representación del personal municipal:

- D.ª Eva María Palicio Alonso (CC. OO.).
- D. Roberto Lucas González Álvarez (CC. OO.).
- D. Rubén José Sánchez Magdalena (UGT).
- D.ª Carmela González Rodríguez (UGT).
- D. Ricardo Ortea Gutiérrez (SIPLA).
- D. Elena Inmaculada Lomba Monjardín (CSIF).

Asesores:

- Del CSIF: Patricia García Presa.
- Del SIPLA: Carlos Cabal González.

Por manifestación de las partes con representación suficiente y como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo para la negociación del Convenio Colectivo del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres,

Acuerdan

Único.—Los presentes firman el texto del Convenio Colectivo del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 cuya copia se une al presente acta.

Lo que en prueba de conformidad firman las partes en el lugar y fecha que se indican en el encabezamiento de la presente acta.



Por la representación del Ayuntamiento de Mieres.

Por CC. OO.

Por C.S.I.F.

Por S.I.P.L.A.

Por UGT.

En el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Mieres, siendo las 9:00 horas del día veinticuatro de septiembre de 2009 se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres, integrada por los representantes del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres y de las Centrales Sindicales CC. OO., C.S.I.F., S.I.P.L.A. y U.G.T., y que a continuación se relacionan:

De una parte, y en representación del Ayuntamiento de Mieres:

- D. Rafael Daniel Perdiguier (PSOE).
- D. Manuel Antonio García Villazón (PSOE).
- D. José María Prieto Álvarez (IU).
- D. Elías Álvarez Pérez (PP).
- D. Secundino Vallejo Suárez (PP).
- D. Luis Manuel Álvarez Payo (IU).
- D. José María Prieto Álvarez (IU).

De otra, en representación del personal municipal:

- D.^a Eva María Palicio Alonso (CC. OO.).
- D. Roberto Lucas González Álvarez (CC. OO.).
- D. Rubén José Sánchez Magdalena (UGT).
- D.^a Carmela González Rodríguez (UGT).
- D. Elena Inmaculada Lomba Monjardín (CSIF).

Asesores:

- Del CSIF: Marcelino Vizcaya Iglesias.

Por manifestación de las partes con representación suficiente y como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo para la negociación del Convenio Colectivo del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres,

Acuerdan

Primero.—Que se ha detectado por las partes un error en el texto del Convenio Colectivo del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres firmado por las partes con fecha veintidós de julio de 2009, concretamente en su anexo I relativo a la Definición de categorías por grupos, toda vez que los puestos de "Director/a Conservatorio" y "Profesor/a Conservatorio" pertenecen al Subgrupo A2 y no al Subgrupo C1 como se recoge por error en el texto del Convenio colectivo firmado.

Segundo.—Que, en consecuencia, las partes acuerdan la corrección y por tanto, la modificación del texto del Convenio Colectivo del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres, de forma que en el anexo I, Subgrupo C1, se suprima la referencia a "Director/A Conservatorio" y su definición, y la referida a "Profesor/A Conservatorio" y su definición, y tales categorías pasen a formar parte del Subgrupo "A2".

Tercero.—Los presentes firman el presente acta de corrección y subsanación del error anteriormente indicado del texto del Convenio Colectivo del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, para su unión al texto del mismo ya ratificado por las partes.

Lo que en prueba de conformidad firman las partes en el lugar y fecha que se indican en el encabezamiento del presente acta.

Por la representación del Ayuntamiento de Mieres

Por CC. OO.

Por C.S.I.F.

Por UGT.

Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Mieres actuando como Presidente Iván Díaz Tamarugo y como Secretaria Carolina Diezhandino García.

En Mieres, siendo las 19:00 horas del día 22 de julio de 2009, se reúnen en las dependencias de la Casa Consistorial, en representación del ámbito de negociación del personal laboral del Ayuntamiento de Mieres, las siguientes representaciones.

De una parte, y en representación del Ayuntamiento de Mieres:

- D. Rafael Daniel Perdiguier López (PSOE).
- D. Roberto Rodríguez López (PSOE).
- D. Manuel Antonio García Villazón (PSOE).
- D. Luis Manuel Álvarez Payo (IU).



- D. José María Prieto Álvarez (IU).
- D. Elías Álvarez Pérez (PP).
- D. Secundino Vallejo Suárez.(PP).

De otra, en representación de la parte social:

- Dña. Eva María Palicio Alonso (CC. OO.).
- D. Roberto Lucas González Álvarez (CC. OO.).
- D. Rubén José Sánchez Magdalena (UGT).
- Dña. Carmela González Rodríguez (UGT).
- D. Ricardo Ortea Gutiérrez (SIPLA).
- Dña. Elena Inmaculada Lomba Monjardín (CSIF).

Ambas partes,

Acuerdan

Primero.—Reconocerse mutuamente legitimación y capacidad para la negociación del citado Convenio Colectivo, así como para firmar la presente acta de otorgamiento.

Segundo.—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo en la Mesa Negociadora, prestan su conformidad al Convenio Colectivo citado, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

Tercero.—Los acuerdos que se alcancen en los términos de lo establecido en la disposición adicional, se incorporarán al texto del Convenio, una vez sean negociados con la representación social.

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

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

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE MIERES

Preámbulo

Las partes negociadoras de este Convenio Colectivo, el Comité de Empresa y la Corporación municipal del Ayuntamiento de Mieres, tras negociar desde los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación, tomando conciencia del importante esfuerzo presupuestario que supone para el Ayuntamiento de Mieres hacer frente a los gastos de personal con porcentajes muy importantes del presupuesto global, por lo cual debe tomarse conciencia de los elevados costes que soporta el Ayuntamiento, así como de las necesidades de mejora en la eficiencia y eficacia de los Servicios Municipales que demandan los ciudadanos y ciudadanas, al efecto de una adecuada regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores/as 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:

Artículo I.—Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio es de aplicación al Personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios en el Ilmo. Ayuntamiento de Mieres.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- 2.1. El personal o profesional cuya relación de servicios con el Ayuntamiento se derive de un contrato administrativo para la realización de trabajos concretos o específicos.
- 2.2. El personal que disfrute de cualquiera de las becas que el Ayuntamiento conceda.
- 2.3. El personal cuya relación se realice expresamente fuera de Convenio, al amparo del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.
- 2.4. Los alumnos/as y trabajadores/as de las Escuelas Taller y/o Casas de Oficio y cualesquiera otros trabajadores/as que se contraten dentro de Programas de Formación Profesional, ya sea a iniciativa propia o en colaboración con otras Administraciones.
- 2.5. El personal eventual y/o de confianza, de acuerdo con la terminología empleada en el Estatuto del Empleado Público.

3. Al personal contratado al amparo del Plan de Empleo Social e Inserción Laboral del Ayuntamiento de Mieres, de las Acciones Complementarias, al contratado al amparo del Convenio de Ingreso Mínimo de Inserción y otros Convenios que sustituyan a los mencionados, así como al personal de la Escuela de 0 a 3 años, les será de aplicación el presente Convenio exclusivamente en materia de permisos, días de asuntos propios, festivos y demás mejoras sociales.

Artículo II.—Período de vigencia.

2.1. El Convenio entrará en vigor, a todos sus efectos, con independencia de su publicación, a partir del día 1 de enero de 2008 y en cumplimiento de la legislación vigente se publicará en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.



Artículo III.—*Denuncia.*

3.1. Este Convenio se considerará 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 IV.—*Comisión Paritaria de Vigilancia Interpretación y de Seguimiento.*

4.1. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión de Seguimiento, la cual asumirá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio en su aplicación práctica, sin que en ningún momento sus acuerdos puedan suponer una modificación del contenido del Convenio.
- b) Resolución de asuntos, reclamaciones o discrepancias respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.
- c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos, tanto individuales como colectivos, que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio, así como de los plazos que se establezcan.
- e) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes firmantes del presente Convenio, así como del cumplimiento del mismo.
- f) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio, siempre y cuando no modifique el contenido del mismo.
- g) La Comisión Paritaria habrá de dotarse, en un plazo máximo de tres meses, de un reglamento orgánico que regule su funcionamiento.
- h) Las establecidas en el segundo párrafo del artículo 10.1.c) y en el artículo 33.3 del presente convenio, así como el resto de las recogidas en el presente convenio.

4.2. Estará integrada paritariamente por catorce miembros, siete en representación del Ayuntamiento de Mieres y siete en representación de los trabajadores/as municipales. La representación del personal será proporcional a los sindicatos firmantes del presente Convenio.

4.3. Las reuniones de la Comisión se celebrarán, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de las 72 horas siguientes.

4.4. De no llegarse a acuerdos, ambas partes podrán aceptar la figura de un Mediador/a elegido/a de mutuo acuerdo.

Artículo V.—*Período de prueba.*

Los períodos de prueba serán aplicables únicamente al personal laboral, con contrato temporal, que no acceda a su puesto mediante concurso-oposición, en la siguiente forma:

Cuatro meses para los titulados/as superiores; dos meses para los titulados/as medios, personal administrativo, empleados/as, capataces y encargados/as; y quince días para el resto del personal.

No habrá un nuevo período de prueba cuando el trabajador/a haya estado, con anterioridad, desempeñando las mismas funciones para las que se le vuelve a contratar.

Artículo VI.—*Jornada.*

6.1. La jornada será de 35 horas semanales, con carácter general, distribuida de lunes a viernes.

Se establecerá un período de descanso diario de treinta minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará entre las 10 y las 11.30 horas, sin que tal interrupción afecte a la prestación del servicio.

Los turnos de tarde y noche disfrutarán los treinta minutos dentro de la hora y media que representa la mitad de la jornada.

6.2. Durante los meses de julio y agosto, se establece la jornada de verano, la cual tendrá una reducción en la duración de la jornada ordinaria laboral de 1 hora, en todos los servicios que no solapen los turnos. Actualmente, los servicios que solapan los turnos son los de policía y bomberos.

6.3. De cualquier manera, siempre se garantizará que todo el personal disfrute un período mínimo semanal de dos días de descanso ininterrumpido.

6.4. 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.

6.5. Se establece un plus de turnicidad o de jornada partida, que se aplicará a aquellos puestos que supongan más de un turno o los que tengan jornada partida.

Artículo VII.—*Horario.*

7.1. En el ámbito de este Convenio se establecerá horario fijo y horario flexible en los términos y condiciones que para cada colectivo se establece en el anexo III.

El horario de trabajo flexible tendrá la siguiente regulación:



- a) Con carácter general, la parte principal del horario de oficinas, llamado fijo o estable, comprenderá desde las 9.00 a las 14.00 horas.
- b) La parte variable, constituida por la diferencia entre las 25 horas y las 35 horas semanales, se realizará a continuación o antes de la jornada de horario fijo.

7.2. Cuando por necesidades extraordinarias, urgentes e inaplazables sea necesario el cambio del horario del personal afectado por sistemas de trabajo a turnos, el Ayuntamiento está obligado a comunicarlo al afectado/a con una antelación mínima de 24 horas, sin poder superar dicha situación más de 2 días al mes o 20 días al año, debiendo efectuarse con carácter rotatorio entre los integrantes del servicio si se prevé una duración superior a lo pactado. El trabajador/a que haya realizado el cambio de horario lo volverá a realizar cuando el resto de los trabajadores/as del servicio al que pertenezcan haya efectuado el cambio de horario.

La posibilidad de variar esta situación y ampliarla será en todo caso de conformidad con la legislación vigente.

Las percepciones por cambiar de horario son las siguientes:

- Todos los Grupos: 30 €/día efectivo de trabajo.

7.3.

La empresa podrá adoptar las medidas necesarias para el control efectivo de los horarios municipales.

Artículo VIII.—*Puntualidad.*

8.1. El trabajador/a deberá estar en el vestuario habitual del Centro de Trabajo con la ropa de trabajo puesta al comienzo de la jornada, y no abandonará su centro de trabajo antes de la hora de terminación.

8.2. Cuando el trabajador/a, ya sea a pie o en medios ordinarios de transporte, invirtiera más de diez minutos en el desplazamiento desde su puesto de trabajo al vestuario habitual, el tiempo que exceda de los diez minutos anteriormente señalados se deducirá de la jornada normal de trabajo.

Artículo IX.—*Vacaciones.*

9.1. Las vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso de 23 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:

- 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.

9.2. Se considerará período normal de vacaciones el comprendido entre el 31 de mayo y el 1 de octubre, y podrá solicitarse por períodos no inferiores a cinco días laborables consecutivos.

9.3. Los servicios adecuarán su planificación para que los trabajadores/as puedan disfrutar sus vacaciones en período normal por turno rotatorio, siempre que las necesidades del servicio, debidamente acreditadas, impidan disfrutarlas a libre petición del trabajador/a.

9.4. El personal afectado por este Convenio deberá concretar antes del 15 de marzo la petición del período de vacaciones que desee disfrutar durante el año. Por acuerdo entre el Ilmo. Ayto. de Mieres, el Comité de Empresa, se podrán fijar los períodos de vacaciones del personal de los distintos servicios.

El trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones.

9.5. Con carácter excepcional y sin perjuicio del período ordinario de vacaciones recogido en el artículo 9.2 del presente artículo, el comienzo y terminación de las vacaciones serán dentro del año natural que corresponda o hasta el 31 de enero del año siguiente, y éstas no podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas.

Cuando el trabajador/a deje de prestar sus servicios en el Ilmo. Ayto. de Mieres antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondiera.

Quienes 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/as 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. Ayto tendrán derecho a disfrutar del mismo período vacacional.

9.6. Fijado el calendario de vacaciones, si el trabajador/a 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.

9.7. En todas las situaciones de I.T. 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 de I.T., aun habiendo expirado el año natural a que tal período corresponda.

9.8. El personal que preste servicios temporales inferiores al año, disfrutarán las vacaciones a la finalización de la relación de servicios. Podrán disfrutarse en otro período siempre que las necesidades del servicio lo permitan.



Artículo X.—Permisos y licencias.

10.1. Con derecho a retribución.

1. Podrán concederse permisos por los órganos competentes de la Administración del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres de hasta diez días al año con derecho a retribución. En todo caso la concesión deberá responder a causas debidamente justificadas por el interesado/a, que no podrá utilizar los diez días globalmente, si no sólo aquellos que sean estrictamente necesarios.

- Para la preparación de exámenes liberatorios o finales de estudios académicos o profesionales, o preparación de pruebas de ingreso o promoción en la Administración, siempre que acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios y/o que participa en las pruebas, durante los días de su celebración.
- Tres días por interrupción del embarazo.
- 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.

2. Con independencia de lo anterior y la correspondiente justificación, del hecho causante, los trabajadores y las trabajadoras del Ilmo. Ayuntamiento podrán utilizar los siguientes permisos:

- a) Durante cinco días laborables por fallecimiento del cónyuge, compañero/a si existiera convivencia.
- b) Durante tres días hábiles, que podrán ampliarse a un total de cinco cuando sea en distinta localidad, en los casos de:
 - Alumbramiento de esposa.
 - Enfermedad grave del cónyuge, compañero/a.
 - 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 misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- c) En caso de enfermedad grave de cónyuge, compañero/a, padre o madre de ambos e hijos/as, tendrán derecho además del permiso recogido en el apartado anterior, a una segunda licencia de la misma duración una vez pasados los treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior. Cuando la gravedad de la enfermedad sea de carácter prolongado podrá fraccionarse cada uno de estos períodos hasta el límite máximo señalado en el apartado anterior, al objeto de facilitar la asistencia al familiar gravemente enfermo.

En el supuesto de que la enfermedad grave o accidente de los familiares a los que se refiere el presente apartado implicase un desplazamiento de 100 km, o atención especial, se podrá ampliar hasta diez días, previa solicitud, los días de licencia a los que concede derecho el párrafo anterior. Una vez efectuada la solicitud la Comisión Paritaria resolverá, en los dos días hábiles siguientes a la misma.

- d) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y/o administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno de los trabajadores y las trabajadoras que ostenten la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos y/o hijas o acogidos y/o acogidas, acompañamiento a parientes con discapacidad 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.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Durante 16 días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, que pueden acumularse al período de vacaciones.
- h) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.
- i) Por asuntos particulares, seis días.

Además de los días de libre disposición establecidos, los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

- j) Por lactancia de un hijo/a 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 la 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.



- k) Por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el 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.
- l) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador/a 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.

Los trabajadores/as que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Los trabajadores/as que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Los trabajadores/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

- m) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a 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.

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

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) 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, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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 períodos 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/a 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.

- b) 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, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador/a, 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 períodos 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 períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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.

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

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 período 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.

- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a: Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) 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, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período 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.

- d) 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.

10.2. Licencias sin sueldo.

El trabajador/a que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a siete días ni superior a 12 meses.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de dos años. El trabajador/a solicitará la licencia al menos con quince días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute.

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 al Comité de Empresa, que emitirá informe no vinculante en un plazo de cinco días.

Artículo XI.—*Licencias especiales y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad.*

11.1. La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando éste sea peligroso o perjudicial para la salud de la madre y/o el feto.

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

11.3. Cuando fuera necesaria la aplicación de técnicas de fecundación asistida, las/os trabajadoras/es tendrán los permisos necesarios, sin pérdida económica, durante la duración del tratamiento.

Artículo XII.—*Suspensión del contrato de trabajo.*

12.1. Sin perjuicio de lo establecido en la Legislación Laboral, los trabajadores/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- 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/a mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

- c) En los supuestos recogidos en el artículo X.

Artículo XIII.—*Excedencias.*

- 13.1. Excedencia por cuidado de familiares.



Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores/as 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 por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores/as generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores/as en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.

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.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No será necesario que el trabajador/a agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados así lo requiera. El Ilmo. Ayuntamiento en este supuesto procederá a reincorporar al trabajador/a en un plazo no superior a dos meses de forma automática con lo que cesará su suspensión contractual.

13.2. Voluntarias.

Los trabajadores/as fijos o fijos discontinuos con una antigüedad de un año en el Ilmo. Ayuntamiento podrán solicitar con una antelación mínima a la fecha de inicio propuesta por el interesado/a, excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco. Si los servicios prestados fueran de tres 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/a.

El trabajador/a que solicite su reingreso 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 Mieres. 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 reingreso hasta tanto no resuelva el turno de traslado.

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

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

Sin perjuicio de que el trabajador/a 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/a contrataciones eventuales en aquellos puestos que se consideren necesarios. Todo ello con notificación a la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo XIV.—*Incapacidad temporal.*

14.1. Durante la situación de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional, enfermedad común, accidente no laboral o maternidad, el trabajador/a percibirá las mismas retribuciones que le corresponderían de encontrarse en activo.

El tiempo que el trabajador/a permanezca en situación de I.T. se computará como servicio efectivo a todos los efectos.

Cuando se prevea que la situación de I.T. sea superior a un mes, la empresa procederá a la contratación de un sustituto/a.

En aquellos servicios municipales que por su naturaleza de prestación a terceros requiera una mayor celeridad en la provisión del sustituto/a, dicho período de un mes referido en el apartado anterior será de quince días para la sustitución de aquellos trabajadores/as que estén en situación de incapacidad temporal.

Artículo XV.—*Extinción del contrato de trabajo.*

15.1. Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señaladas al respecto en la Legislación Laboral.

El trabajador o la trabajadora que desee cesar lo comunicará con una antelación de quince días descontándosele, en caso de no cumplir el período de preaviso, el importe de los emolumentos correspondientes a los días que falten para el plazo de preaviso.

Artículo XVI.—*Clasificación de grupos*

16.1.

1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el art. 76 del Estatuto Básico del Empleado Público, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.
2. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del referido Estatuto se integrarán en los Grupos de clasificación profesional previstos en el art. 76 citado, de acuerdo con las siguientes equivalencias:
 - Grupo A: Subgrupo A1.
 - Grupo B: Subgrupo A2.
 - Grupo C: Subgrupo C1.
 - Grupo D: Subgrupo C2.
 - Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público.

16.2. Al personal de nuevo ingreso le será exigible la titulación correspondiente al grupo en que se integre con las salvedades derivadas de las definiciones de categorías contenidas en el anexo I.

16.3. 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 que se opta, acreditándose a través del correspondiente concurso-prueba práctica. Para los Grupos A1 y A2 la titulación será exigible en todos los casos.

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

17.1. El desempeño de trabajos de superior categoría no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador/a ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma.

17.2. Sólo podrán realizarse trabajos de superior categoría por necesidades urgentes e inaplazables. En todo caso su duración no podrá exceder de seis meses durante un año ni de ocho durante dos, habiendo de realizarse de manera rotatoria. En estos casos, el trabajador/a tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva por todos los conceptos entre su categoría y la encomendada.

El o los trabajadores/as podrán reclamar la cobertura de la vacante correspondiente por él/ella o ellos/as realizadas, conforme a las reglas en materia de promoción interna que se aplican en el Ilmo. Ayuntamiento. El resto de los trabajadores/as del Ilmo. Ayuntamiento también podrán reclamar la cobertura de la vacante, conforme a las reglas de promoción interna aunque no estén desempeñando ellos mismos las funciones de categoría superior.

17.3. Por necesidades perentorias e imprevisibles, el Ilmo. Ayuntamiento podrá destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y dando cuenta al Comité de Empresa; en todo caso no podrá exceder de un mes y habrá de efectuarse de manera rotatoria.



17.4. En los dos supuestos anteriores la encomienda a trabajos de superior o inferior categoría sólo podrá realizarse del grupo inferior al inmediato superior o viceversa.

17.5. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres, serán informadas, mensualmente, de aquellos trabajadores/as que estén desempeñando funciones de superior categoría, el motivo que lo genera y la duración de esta situación.

Artículo XVIII.—*Provisión de vacantes.*

18.1. Las vacantes de personal fijo existentes a uno de enero de cada año, incluidas las de ampliación de plantilla, se proveerán en el siguiente orden:

- a) Concurso de traslados entre el personal fijo de la misma categoría o grupo de clasificación.
- b) Promoción interna (horizontal y ascenso).
- c) Promoción cruzada.
- d) Oferta de empleo pública.

Artículo XIX.—*Concurso de traslados.*

19.1. Los concursos de traslados serán convocados, como mínimo, una vez al año.

19.2. La convocatoria y su resolución corresponderán a la Alcaldía-Presidencia.

Las bases del concurso serán previamente informadas por la Comisión de Régimen Interior y Personal en reunión conjunta con el Comité de Empresa, que igualmente informarán la resolución definitiva.

19.3. A los concursos de traslados podrán concurrir todos los trabajadores/as fijos de plantilla en situación de activo que posean la misma categoría profesional de la vacante y pertenezcan al mismo grupo de clasificación.

A estos efectos, se entiende como personal fijo de plantilla y en activo a los de carácter fijo-discontinuo y a los de jornada reducida.

A los solos efectos de participación en los concursos de traslado, la antigüedad del personal fijo-discontinuo se computará desde la fecha de su ingreso y no por períodos efectivamente trabajados.

19.4. Los trabajadores/as que cubran plazas en virtud de traslado no podrán volver a concurrir hasta transcurrir dos años de su antigüedad en el puesto.

19.5. Cuando el traslado suponga el paso a un servicio con distinto trabajo y horario, el trabajador/a deberá aceptar esta condición.

19.6. La adjudicación de plazas se regirá de acuerdo a normas objetivas de conformidad con el siguiente baremo:

- a) Antigüedad en la misma categoría profesional: 0,20 puntos por año, con un máximo de 4,6 puntos.
- b) Antigüedad reconocida en la plantilla: 0,10 puntos por año, con un máximo de 2,5 puntos.

19.7. El concurso de traslados será anunciado en el Tablón de Anuncios del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres y en todos sus Centros de Trabajo. El plazo de presentación de solicitud será de 20 días naturales a partir de la publicación del mismo.

Artículo XX.—*Promoción interna y nuevo ingreso.*

La promoción interna se deberá basar en el esfuerzo e historial profesional, la carrera y la formación, así como la cualificación adquirida.

20.1. Para facilitar la promoción interna durante los años de vigencia del Convenio, la Corporación adopta los siguientes compromisos:

- a) Las ofertas de empleo público incorporarán una reserva suficiente de plazas para la promoción interna en cada convocatoria, en función del número de candidatos/as potenciales, siendo la distribución por categorías acordada con los sindicatos firmantes.
- b) Podrá suprimirse alguna de las pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados.
- c) La posibilidad de acceso por promoción interna a las categorías del mismo grupo o grupo superior.

20.2. La promoción interna se realizará, en todo caso, mediante concurso-oposición. La convocatoria contendrá:

- a) Características de la plaza.
- b) Titulación o requisitos exigibles (Con la salvedad establecida en el art. 16.3).
- c) Méritos profesionales, con arreglo al siguiente baremo:
 - Por antigüedad.
 - Por otros méritos relacionados directamente con la plaza a ocupar.
- d) Composición del Tribunal correspondiente, en el que existirá una representación de los trabajadores/as. Este Tribunal será de común estructura para la totalidad de las plazas de turno de promoción y de turno libre que se regulan en el artículo siguiente, en cada una de las convocatorias que se realicen.

20.3. La fase de concurso únicamente será valorada si el/la aspirante ha superado la puntuación mínima fijada en las pruebas de la fase de oposición.



Las pruebas para promoción hasta el nivel C1 serán de carácter práctico. Por acuerdo de la Comisión de Régimen Interior y Personal y Comité de Empresa, podrán, no obstante, establecerse pruebas de carácter teórico.

20.4. Al turno de promoción podrán optar todos los trabajadores/as fijos y en activo, que cuenten con un mínimo de un año de antigüedad en el Ilmo. Ayuntamiento de Mieres.

Igual derecho se les reconoce a los trabajadores/as fijos-discontinuos a los que se les computará la antigüedad, a estos efectos, por períodos efectivamente trabajados.

20.5. Las plazas que puedan resultar vacantes en el turno de promoción interna, serán de nuevo ingreso por convocatoria pública.

20.6. A los opositores/as que concurran a la oferta pública de empleo, después de haber superado satisfactoriamente la fase de oposición se les aplicará el baremo que se establezca en las bases de dicha oposición para la fase de concurso.

20.7. En los contratos de obra o servicio determinados vinculados a una subvención o a un Convenio de Colaboración con otra administración, la duración máxima de los mismos no excederá nunca de la subvención otorgada y con la duración del Convenio temporal de colaboración, quedando automáticamente extinguida la relación laboral con la finalización del Convenio o subvención.

Artículo XXI.—Estructura retributiva.

21.1. Las retribuciones del personal afectado por este Convenio están compuestas por el sueldo base y los complementos del mismo, y serán satisfechos por períodos mensuales.

El personal que desarrolla su actividad a tiempo parcial o por jornadas reducidas, experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de las retribuciones.

Son retribuciones básicas:

21.2. Sueldo base: Es la retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo. Su cuantía será igual para todos los trabajadores/as pertenecientes al mismo Grupo de clasificación y nivel, según se detalla en el anexo II.1.

21.3. Gratificaciones extraordinarias: Serán dos, cada una de ellas se abonará de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado y se devengarán los meses de junio y diciembre.

21.4. Complemento de antigüedad: Se percibirá por cada tres años de servicios efectivos prestados en la Administración Local, sea cual fuera la modalidad de los mismos, según se establece en el anexo II.1.

Son retribuciones complementarias:

21.5. Complemento de destino: Será percibido por todos los trabajadores/as según el nivel correspondiente a cada uno de ellos/as, determinado en la valoración de los puestos de trabajo y dentro de los límites mínimos y máximos que determina la Legislación vigente.

21.6. Complemento específico: Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad, nocturnidad, domingos, festivos, quebranto de moneda y disponibilidad horaria. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

La cuantía vendrá determinada por la suma de las cantidades correspondientes a cada uno de los elementos con que se haya configurado el puesto de trabajo.

a) Responsabilidad y dificultad técnica.

Retribuye a aquellos trabajadores/as que desempeñan dentro de su categoría profesional puestos que supongan una especial responsabilidad y dificultad técnica.

b) Incompatibilidad.

Retribuye a aquellos puestos de trabajo que por su contenido y competencias deben quedar sujetos a esta delimitación.

c) Dedicación especial.

Se asignarán a aquellos puestos de trabajo que por sus características y exigencias de organización del trabajo sea necesario el cumplimiento de más de 35 horas semanales.

d) Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad.

Se devengará a los trabajadores/as adscritos a aquellos puestos de trabajo en los que por la naturaleza de las funciones asignadas vienen obligados/as a prestar sus servicios en determinadas condiciones peligrosas, penosas y tóxicas.

e) Nocturnidad.

Se devengará a los trabajadores/as adscritos a aquellos puestos de trabajo en los que por la naturaleza de las funciones asignadas vienen obligados/as a prestar sus servicios en jornadas nocturnas. Se entiende por trabajo nocturno el efectuado entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana.

f) Sábados, Domingos y festivos.

Se devengará a los trabajadores/as adscritos a aquellos puestos de trabajo en los que por la naturaleza de las funciones asignadas vienen obligados/as a prestar sus servicios en sábados, domingos y/o festivos.

g) Quebranto de moneda.



Retribuye a aquellos trabajadores/as que manejan fondos de la administración o efectúan cobros y/o pagos.

h) Disponibilidad horaria.

Retribuye a aquellos trabajadores/as que en cumplimiento de sus funciones y en razón de unas determinadas condiciones de trabajo se necesitan estén disponibles fuera de su jornada de trabajo.

La Comisión Paritaria podrá acordar algún complemento de puesto de trabajo no recogido en el presente Convenio, así como los existentes cuando del estudio de las características y naturaleza del puesto se desprenda su justificación.

21.7. Complemento de productividad: Siendo el complemento de productividad un concepto que retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés, iniciativa e implicación con que cada empleado/a desempeñe su trabajo en la consecución de los objetivos asignados al servicio o departamento de la empresa. Todo el personal sujeto al Convenio, la Corporación y los representantes de los trabajadores y trabajadoras establecerán unos objetivos mínimos a cumplir por cada uno de los distintos servicios municipales, y si a criterio de ambas partes se han alcanzado éstos en el año anterior, se procederá a conceder a cada trabajador/a un importe determinado en concepto de este complemento, coincidiendo con el pago de la nómina del mes de marzo.

21.8. Complemento de asistencia: Con el fin de elevar el nivel de calidad de los servicios públicos y mejorar las políticas de motivación contra el absentismo, los trabajadores/as tendrán derecho a una prima de asistencia, que se devengará mensualmente, y con la posibilidad de incremento en el resto de anualidades en el porcentaje que se acuerde sobre la base de la disminución del índice de absentismo.

La escala para el devengo de la prima de asistencia:

- Con 0 faltas: 36 €/mes.
- Con 1 falta: 30 €/mes.
- Con 2 faltas: 20 €/mes.
- Con 3 faltas: 10 €/mes.
- Con 4 faltas o más: 0 €/mes.

Si el absentismo general en el año natural fuera igual o inferior al 10%, la prima que dejen de percibir los trabajadores/as cuyo absentismo supere los parámetros establecidos, se distribuirá en la proporción correspondiente entre el resto de trabajadores/as.

A los efectos de este artículo, se entiende por asistencia al trabajo, los días efectivamente trabajados, vacaciones, permisos retribuidos, permisos sindicales, I.T. por accidente de trabajo, hospitalización y maternidad.

21.9. Plus de refuerzo:

Todo trabajador/a que así lo desee y de forma voluntaria podrá acogerse al cobro de un plus de refuerzo que tendrá un importe en nómina mensual de 200,00 €.

Cada plus cobrado generará la deuda de un día de trabajo efectivo del cual podrá disponer la empresa cuando lo estime oportuno, asimismo, será posible la unión de varios días siendo en este caso necesario el oportuno preaviso con al menos tres días de antelación.

No será posible el realizar los trabajos de refuerzo para aquellos trabajadores/as que realicen durante el fin de semana los servicios de retén domiciliario.

Todos aquellos servicios que se realicen en la Casa de la Cultura, Servicios Sociales, OIJ, Ayuntamiento, etc. (excepto los que dependan de los departamentos adscritos a obras) tendrán un carácter de atención al público, siendo efectivo el refuerzo los sábados o jueves por la tarde preferentemente.

En el plazo de tres meses la Comisión Paritaria realizará un reglamento de aplicación del citado plus, presentando en aquellos servicios donde fuera posible un calendario de trabajo para proveer el citado refuerzo.

21.10. Valoración de puestos de trabajo.

Una vez entregada la valoración y pactada su aplicación temporal se procederá a descontar de la misma, siempre que la diferencia sea positiva, aquellas cantidades que sean incorporadas a la tabla salarial consecuencia de la negociación del presente convenio.

21.11. Abono de salarios: El abono de los salarios se hará efectivo por parte del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres el día 1 del mes siguiente a la mensualidad a que se refiera la liquidación.

En el caso de que existan errores en la confección de las nóminas por parte del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres dicho error será subsanado abonando la diferencia económica en un plazo no superior a 10 días hábiles.

El interés por mora en el pago de los salarios será del 10%.

Asimismo, el abono de las pagas extras habrá de hacerse efectivo en los meses a que corresponda dicha paga extra; es decir, en el mes de junio y en el de diciembre.

Artículo XXII.—*Dietas y kilometraje.*

22.1. Las dietas completas, las medias dietas, el alojamiento y la manutención, se abonarán de acuerdo a lo publicado en la Ley 35/2006, el R.D. 439/07 (modificado por el R.D. 1804/08).



No obstante las Agrupaciones profesionales, los Subgrupos C2 y C1 se retribuirán con lo estipulado para el Subgrupo C1; quedando el Subgrupo A2 encuadrado en el Subgrupo A2 y el A1 en el Subgrupo A1, durante los años 2009 a 2011.

22.2. Si empresa y trabajador/a convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquélla deberá dar obligatoriamente por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad de 0,20 € durante los años 2009 a 2011.

22.3. Si durante la vigencia del presente Convenio, se modificasen los emolumentos estipulados por el R.D. antes mencionado, se aplicarán automáticamente los más beneficiosos para los trabajadores/as. También pueden ser modificados a propuesta de los Órganos de representación de los trabajadores/as y aprobación por la Comisión de Régimen Interior y Personal.

Artículo XXIII.—*Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes coinciden 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:

23.1. 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: El criterio a seguir es su realización.

23.2. Horas extraordinarias necesarias por imprevistos o períodos de producción, 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.

En todos los casos deberán ser justificadas ante los representantes de los trabajadores/as, siendo su realización voluntaria, salvo en los casos de fuerza mayor, no sobrepasando nunca el límite de 80 horas anuales.

23.3. Cuando sea necesario realizar horas extraordinarias el trabajador/a podrá optar por:

- a) Cobrar las mismas.
- b) Compensar por tiempos equivalentes en descanso retribuido, multiplicando cada hora por dos. Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta constituir jornadas completas que se podrán sumar a cualquier período de vacaciones o permisos.

23.4. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias entre las 22:00 y las 6:00 de la mañana, salvo las excepciones contempladas anteriormente.

Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación complementaria.

Artículo XXIV.—*Conducción de vehículos.*

Todos aquellos trabajadores/as que además de realizar las funciones propias de su categoría, por necesidades del servicio tengan que conducir vehículos municipales, se les abonará un complemento de 61,04/mes, para el año 2009. Para los años 2010 y 2011 esta cantidad estará sujeta a lo establecido en el artículo XLV del presente Convenio.

Artículo XXV.—*Retén domiciliario.*

Para reparar las posibles averías acaecidas en el fin de semana o festivo, que por su importancia y magnitud no puedan esperar a ser realizadas en jornada normal de trabajo, el presente convenio establece un retén domiciliario compuesto por las siguientes categorías profesionales:

- 1 peón.
- 1 peón de fontanería.
- 1 oficial de primera conductor/a.
- 1 palista.
- 1 electricista.
- 1 fontanero/a.
- 1 encargado/a o jefe/a de taller del servicio de caminos y carreteras, albañilería, aguas, eléctrico o mecánico.

El Retén será compensado económicamente en el año 2009 con 70,00 € diarios. En los años 2010 y 2011, esta cantidad estará sujeta a lo establecido en el artículo XLV del presente Convenio.

En caso de intervención, las horas realizadas se considerarán como horas extraordinarias.

Por la dirección de la Empresa se elaborará con 30 días de antelación, un cuadrante mensual en el que se reflejarán los trabajadores/as afectados por el Retén durante dicho período.

Artículo XXVI.—*Movilidad.*

26.1. La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga un cambio de unidad administrativa. La referida movilidad se realizará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador/a derivados de su categoría profesional.

26.2. La movilidad que pueda producirse por aplicación de lo anterior, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen. En todo caso, se acordará por el Ilmo. Ayuntamiento, previa notificación a los/as representantes de los trabajadores/as y a los propios interesados/as.



El o los trabajadores/as afectados por esta situación podrán permanecer en el nuevo destino un máximo de tres meses al año, estableciendo un sistema rotatorio entre todos los trabajadores/as disponibles para el nuevo destino cuando las necesidades del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres persistan. En todo caso se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas.

Artículo XXVII.—Beneficios sociales.

De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de estudios y formación que se indican a continuación:

27.1. Estudios para la obtención de un título académico o profesional.

1.1. Derechos.

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su celebración, incrementados en 2 días cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto a más de 100 Km de distancia.
- b) A una preferencia para elegir turno de trabajo o a la adaptación de la jornada diaria de trabajo mientras dure la realización de las mismas.

1.2. Beneficios.

- a) Podrán solicitar permisos retribuidos para la preparación de exámenes, que no excederán en ningún caso de diez días hábiles al año, siendo la Comisión de Régimen Interior y Personal una vez oído al Comité de Empresa, la que propondrá al Sr./Sra Alcalde/Alcaldesa la concesión o no del permiso solicitado.

27.2. Cursos de actualización y perfeccionamiento.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador/a tendrá derecho, previo informe de la Comisión de Régimen Interior y Personal y del Comité de Empresa a la asistencia a cursos de Formación Profesional específicos, quien en cada momento determinará en función de la materia tratada y de su interés los beneficios que le corresponda.

27.3. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador/a acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente o los cursos de actualización o perfeccionamiento.

27.4. Cursos de reconversión y capacitación profesional.

El Ilmo. Ayuntamiento de Mieres organizará cursos directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales reconocidos según las modalidades siguientes:

- a) Reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.
- b) De capacitación profesional para la adaptación del trabajador/a 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.

Artículo XXVIII.—Fomento de empleo-jubilación.

28.1. Dentro de la política de promoción del empleo, el Ilmo. Ayuntamiento de Mieres se compromete a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría profesional, similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes. En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

En el ámbito del Ayuntamiento de Mieres y de acuerdo con la declaración para el dialogo social en las Administraciones Públicas, sobre fomento de la estabilidad laboral. A estos efectos, se considera empleo temporal de carácter consolidable aquellos puestos de trabajo ocupados en la actualidad por personal interino, que lleven más de tres años trabajando para el Ayuntamiento de Mieres, con distintas modalidades de contratación y sean provenientes de las bolsas de trabajo formadas tras haber superado los ejercicios de la oposición, pasarán a ser trabajadores/as fijos con carácter indefinido.

28.2. El Ilmo. Ayuntamiento de Mieres, vendrá obligado a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes, cuando esta proceda, a los/as representantes de los trabajadores/as.

28.3. 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.

28.4.

- 60 años: 7.708 €.
- 61 años: 6.657 €.
- 62 años: 5.606 €.
- 63 años: 4.555 €.
- 64 años: 3.504 €.



Coincidirá el cumplimiento de la edad con el acto de jubilación voluntariamente solicitada.

La jubilación a los 64 años de edad deberá efectuarse de acuerdo con la forma y requisitos establecidos en la normativa vigente. La provisión de la vacante que deje el jubilado/a se cubrirá por concurso de traslado que deberá ser ultimado en un plazo de 40 días naturales.

En caso de quedar desierto dicho concurso de traslado se contratará a un trabajador/a de la misma categoría que el jubilado/a directamente entre los/as aspirantes presentados ante la Oficina de Empleo y en cuya selección deberán intervenir dos representantes de los trabajadores/as.

Se remitirá al Comité de Empresa y a la Junta de Personal un ejemplar del contrato visado acompañado del acta en la que se recoja el proceso de selección efectuado y los resultados, así como de la baja del trabajador/a jubilado/a en la Seguridad Social y alta de quien que le sustituye.

28.5. Será aplicable a todos los supuestos de jubilación las siguientes reglas:

- a) El Ilmo. Ayuntamiento de Mieres, abonará la diferencia que corresponda, hasta el día que el trabajador/a cumpla los 65 años, entre la pensión de jubilación concedida por la Seguridad Social y el 100% del salario real que le hubiere correspondido al trabajador/a en cada momento.
- b) No procederán las incentivaciones por jubilación en los siguientes casos:
 1. Cuando la declaración de jubilación tenga su causa en incompatibilidad del trabajador/a.
 2. Cuando la pensión o suma de pensiones de jubilación concedidas por el sistema de Seguridad Social u otras entidades que se nutran de fondos de carácter público exceda globalmente de las retribuciones acreditadas por el Ilmo. Ayuntamiento de Mieres en el último año o proporción si el tiempo prestado fuera menor.
 3. Cuando el cómputo de ingresos de la unidad familiar dividido por el número de miembros supere el límite máximo de pensión fijado por el régimen de la Seguridad Social.
- c) El Ilmo. Ayuntamiento de Mieres podrá revisar las jubilaciones concedidas cuando se constate, previo informe de la Comisión Paritaria del Convenio, que el trabajador/a jubilado/a continúa ejerciendo actividades profesionales retribuidas tanto por cuenta propia como ajena o bien que el acceso a la jubilación se produce incumpliendo lo dispuesto en los apartados anteriores.

En todos los supuestos y si se acreditase el incumplimiento de las normas anteriores el trabajador/a deberá devolver las cantidades indebidamente percibidas sin que proceda revocar la declaración de jubilación anticipada, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiera lugar.

28.6. Los trabajadores/as que deseen acogerse a la jubilación parcial y reúnan las condiciones requeridas en el mismo, deberán notificarlo al Negociado de Personal a fin de realizar la oportuna tramitación.

Regulación de jubilaciones parciales:

El Ayuntamiento de Mieres posibilitará el acceso a la jubilación parcial a aquellos trabajadores y trabajadoras con 60 años o más años que voluntariamente lo soliciten, y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Todo ello hasta su acceso a la jubilación a los 65 años de edad, que será obligatoria.

El trabajador/a jubilado/a parcial y el trabajador/a relevista se sujetará, asimismo, a las condiciones particulares establecidas en el presente acuerdo y, consecuentemente, al cumplimiento de las condiciones de trabajo acordadas hasta la terminación del período de vigencia del contrato de relevo y de la jubilación parcial.

Se crea un Comité de Seguimiento de la jubilación parcial, que está formado por miembros de la Comisión de Personal, y un/a representante de cada sindicato firmante del presente Convenio.

28.6.1. Concesión de jubilación parcial.

- 1.1. Aquellos trabajadores y trabajadoras que deseen acogerse a la jubilación parcial, deberán solicitarlo al Negociado de Personal y, simultáneamente, a la Entidad Gestora que corresponda.
- 1.2. La solicitud a la Entidad se hará con una antelación máxima de tres meses antes del cumplimiento del requisito de edad (60 años).
- 1.3. El Ayuntamiento posibilitará el acceso a la jubilación parcial después de realizar los trámites necesarios para cubrir el puesto vacante.
- 1.4. La reducción de la jornada de trabajo del jubilado/a parcial, será del 85% de su jornada convencional.
- 1.5. La jornada de trabajo del jubilado/a parcial será del 15%, y se hará de forma acumulada en jornada completa (32 jornadas de trabajo efectivo), prestando dichos servicios a lo largo de los meses con período de vacaciones (1 de junio a 30 de septiembre). La jornada de trabajo correspondiente al primer período anual se realizará a continuación de la concesión de la jubilación parcial.
- 1.6. Las ayudas sociales del artículo XXIX del Convenio Colectivo vigente, se realizarán como si el trabajador/a jubilado/a estuviera en jornada completa.
- 1.7. El trabajador/a parcial está obligado a comunicar a la Empresa cualquier cambio de situación, bien a jubilación total, bien a pensión de incapacidad, o cualquier otra que se produzca.
- 1.8. El personal en situación de jubilación parcial no podrá acceder a las promociones internas que se convoquen.
- 1.9. El jubilado/a parcial sólo tiene derecho a una entrega de ropa de vestuario, en todo el período de jubilación parcial.
- 1.10. El jubilado/a parcial realizará los reconocimientos médicos, permisos u otras gestiones administrativas fuera de la jornada de trabajo. Las situaciones excepcionales serán analizadas por el Comité de Seguimiento de las Jubilaciones Parciales.



- 1.11. El trabajador/a jubilado/a parcial percibirá un complemento que sumado a la pensión recibida por el I.N.S.S. y al 15% que le corresponde por la prestación de trabajo, será igual a la que percibiría este trabajador/a de seguir trabajando al 100% de su jornada completa anual. Esta cantidad (incluidas las pagas extras y demás complementos) se prorrateará en 12 mensualidades; y se actualizarán cada año con ocasión de las actualizaciones salariales marcadas en el Convenio Colectivo vigente. La suma de los complementos percibidos durante toda la situación de jubilación parcial compensará a las indemnizaciones previstas en el artículo 28.4 del vigente Convenio Colectivo.

28.6.2. Contrato relevo.

- 2.1. La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falta al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación (65 años). Extinguida la pensión de jubilación parcial, el contrato del trabajador/a relevista se convertirá en indefinido.
- 2.2. La jornada de trabajo del trabajador/a relevista será del 100% de la jornada establecida en Convenio Colectivo vigente para su categoría.
- 2.3. El trabajo o servicio a realizar por el/la relevista se determinará en función de las necesidades de los servicios en el momento que se aplique esta modalidad contractual.

28.7. En el Ilmo. Ayuntamiento, la Dirección respectiva junto al Comité de Empresa, valorarán con la antelación suficiente las situaciones de jubilación y la necesidad de cobertura de la plaza o plazas en similar o inferior categoría, así como la campaña de jubilaciones a llevar adelante en su nivel correspondiente.

Para tomar la decisión sobre la cobertura a efectuar, se tendrá en cuenta la valoración conjunta.

El pago del premio de jubilación se realizará antes de los tres meses siguientes a contar desde la fecha de la jubilación.

Artículo XXIX.—Ayuda a personas con discapacidad.

Todo trabajador/a cuyos hijos/as, consorte o personas que dependan de él, sean personas con discapacidad física o psíquica, reconocidos legalmente como tal y que empleen los cauces oficiales ya previstos para estos casos, percibirá la ayuda en tiempo y dinero necesario para el mejor desarrollo, recuperación y atención de los mismos.

Igualmente se compromete al pago de las cuotas necesarias a la Mutualidad correspondiente, con el fin de que al fallecer los padres o tutores de la persona con discapacidad, si los hubiere, éste perciba la pensión correspondiente con carácter vitalicio.

El Ilmo. Ayuntamiento de Mieres, estará obligado a reservar de la oferta pública de empleo un número de plazas para personas con discapacidad, de acuerdo con la Ley 13/82 del 7 de abril, desarrollada en el Real Decreto 1.451/83 del 11 de mayo.

Artículo XXX.—Anticipos y préstamos.

30.1. Anticipos.

- a) Sobre mensualidades: Se concederán anticipos, como máximo de una mensualidad del salario base y antigüedad, reintegrables en los quince días primeros del mes siguiente de haberse efectuado el anticipo.
- b) Sobre pagas extraordinarias se concederán anticipos de dos pagas extraordinarias a descontar de las nóminas de junio y diciembre. El Ilmo. Ayuntamiento de Mieres se compromete a efectuar el anticipo en el plazo máximo de quince días a partir de la petición por parte del trabajador/a.

30.2. Préstamos.

- a) Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio podrán solicitar préstamos de 780 € a devolver en 12 meses a razón de 65 €/mes, de 1.302 € a devolver en 14 meses a razón de 93 €/mes, de 2.000 € a devolver en 16 meses a razón de 125 €/mes y de 4.000 € a devolver en 20 meses a razón de 200 €/mes.
- b) La Corporación creará dentro de los Presupuestos una bolsa de 90.000 de € para la disponibilidad de los préstamos reintegrables. Se concederán los mismos por riguroso orden de solicitud y continuando su concesión cuando de las aportaciones de los reintegros, exista liquidez para ello. De estos 90.000 €, 18.000 € se reservarán para aquellos casos de carácter urgente.
- c) Los préstamos se solicitarán mediante escrito dirigido al Sr./Sra. Alcaldesa Presidente/a, en cualquier época del año. No se podrá solicitar un nuevo crédito hasta haber amortizado el anterior.
- d) La Empresa estará obligada a dar cuenta al Comité de Empresa de la liquidez de la cuenta de préstamos cada trimestre.

Artículo XXXI.—Exención de agua.

Los trabajadores/as fijos de plantilla afectados por el presente Convenio que vivan en el Municipio y tengan el recibo del agua a su nombre, tendrán derecho a 20 metros cúbicos de agua al trimestre.

Artículo XXXII.—Bolsa de vacaciones.

Se creará una bolsa de vacaciones para cada trabajador/a, que se devengará el día 1 de julio. Su cuantía será de 300,00 € para el año 2009 y se incrementará anualmente en el porcentaje de incremento general de retribuciones previsto en este Convenio. Se financiará con cargo al Fondo de Acción Social al que el Ayuntamiento destinará los fondos necesarios a estos efectos.



Artículo XXXIII.—*Festivos y días no laborables.*

33.1. En cuanto a los festivos se estará a lo que se determine en tal sentido en el Calendario Oficial de Fiestas, tanto de ámbito Nacional y Regional, como de ámbito Local.

33.2. El día 14 de abril, se establece como Fiesta Patronal y tendrá la consideración de día festivo. Cuando el mencionado día coincida en sábado o domingo, se trasladará al día laborable mas próximo. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables. Cuando estos días coincidan en sábado o domingo, se disfrutaran como descanso compensatorio en el año siguiente.

Los trabajadores/as del Ilmo. Ayuntamiento de Mieres tendrán un permiso retribuido de una hora diaria durante los cinco días hábiles anteriores al día 24 de junio. Cuando por necesidades organizativas del servicio estas horas no se disfrutas en el día indicado, se disfrutarán en otro día.

33.3. Los festivos que coincidan en sábado y domingo se compensarán con días de libre disposición, año a año, siempre en función de un calendario laboral que a estos efectos se aprobará por parte del Ayuntamiento cada 1 de enero.

Artículo XXXIV.—*Indemnizaciones por invalidez y muerte.*

El Ilmo. Ayuntamiento de Mieres, suscribirá para el personal afectado por este Convenio un seguro colectivo para cubrir riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta y total, cuya cobertura alcanzará a todos los riesgos indemnizables según se refleja en el anexo V.

Por la Institución se elaborará el documento preciso para que el trabajador/a pueda designar la persona o personas que, en caso de muerte, les corresponda percibir la indemnización a tal efecto.

Dicha cantidad será abonada al beneficiario/a designado/a por el trabajador/a o a sus herederos legales de no existir designación previa.

Artículo XXXV.—*Seguridad e higiene en el trabajo.*

35.1. Plan de prevención.

Todo centro de trabajo se dotará de un plan de prevención con vigencia anual o plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de la característica de los riesgos laborales presentes en el centro, para la realización del mismo. Los/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y de las organizaciones firmantes participarán en su elaboración y evaluación.

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- La forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.
- Un plan complementario de formación de los trabajadores/as y sus representantes.

35.2. Comité de salud laboral

La composición del Comité de Salud laboral, será paritaria y estará formada por tres Delegados/as de prevención designados/as por el Comité de Empresa y la Junta de Personal y tres representantes de la Administración.

Los delegados/as de prevención son los/as representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los/as representantes del personal, aunque también podrán ser designados/as como Delegados/as de Prevención trabajadores/as ajenos al Comité de Empresa debido a su nivel de formación en Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Salud Laboral tiene las siguientes competencias:

- Promover y vigilar el cumplimiento de las disposiciones vigentes.
- Realizar visitas cada cuatro meses a los centros de trabajo para constatar la Seguridad e Higiene de las instalaciones.
- Interesar la práctica de reconocimientos médicos.
- Informar sobre las Normas de Salud Laboral que deban regir en los reglamentos de régimen interior.
- Investigar la causa de los accidentes y enfermedades profesionales para evitar su repetición.
- Cooperar en la realización y desarrollo de programas o campañas de Salud Laboral.
- Cuidar que todos y todas los trabajadores/as reciban información sobre estos temas.
- A inspeccionar libremente los puestos de trabajo, requiriendo a este respecto las opiniones y observaciones de los trabajadores/as.
- A proponer a la Dirección cuantas iniciativas consideran pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo.
- A paralizar las actividades cuando se aprecie la existencia de un riesgo grave o inminente.
- Redactar una memoria anual de estas actividades.

Los medios y garantías del Comité de Salud Laboral serán los siguientes:

- Para el desempeño de sus funciones contarán con los mismos medios que los miembros del Comité de Empresa y Junta de Personal. En cuanto al crédito horario dispondrán de un día mensual para efectuar visitas a las ins-



talaciones y dependencias municipales, y del tiempo necesario para poder asistir a la reunión mensual y poder realizar las salidas necesarias en casos de urgencias.

- Los miembros del Comité de Salud Laboral acudirán al menos una vez al año a cursos de formación impartidos por organismos oficiales.
- Deberán ser consultados antes de que se tomen decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que puedan tener repercusión sobre la salud física o mental de trabajador/a.
- Informar previamente las propuestas de la Comisión de Hacienda sobre previsión presupuestaria para adquisición de prendas de trabajo y protección, así como para dotar a los centros de trabajo de las condiciones de Seguridad e Higiene que ordena la vigente legislación.
- Tendrán derecho a conocer la información que posea la Administración sobre los riesgos legales o potenciales de los centros de trabajo y de los mecanismos de prevención que se vayan a utilizar.

35.3. Salud laboral.

1. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una política de Salud Laboral, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales en el Comité de Salud Laboral.

2. El Ilmo. Ayuntamiento de Mieres está obligado a promover, formular y poner en práctica una adecuada política de Salud Laboral en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación práctica adecuada a los trabajadores/as de nuevo ingreso o cuando cambien los puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a o para sus compañeros/as o terceros. El trabajador/a está obligado/a a seguir dichas enseñanzas y a celebrar las prácticas que se realicen dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento, en este último caso, del tiempo invertido en la misma jornada laboral.
3. La formulación de la política de Salud Laboral en cada centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección o identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento.
4. Para la elaboración de los planes y programas de Salud Laboral, así como para su realización y puesta en práctica, la empresa podrá solicitar la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
5. Se adoptarán las medidas oportunas en orden a subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas en la prestación laboral y consecuentemente la eliminación de los pluses correspondientes, de acuerdo con las resoluciones de la autoridad laboral que demuestren la improcedencia de tales pluses por inexistencia de condiciones adversas.
6. Los trabajadores/as que, por accidente o enfermedad, vean disminuida su capacidad serán destinados/as a puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes siempre que sea posible. Dicha disminución o incapacidad deberá ser certificada por el Servicio Médico de la Empresa, y su posterior traslado a otro puesto de trabajo valorado y aprobado por el Comité de Salud Laboral.

35.4. Servicio médico de empresa.

El Ilmo. Ayuntamiento de Mieres dispondrá de un Servicio Médico de Empresa, en cumplimiento con la legalidad vigente y de los convenios y recomendaciones suscritas con la O.I.T., quedando cubierta dicha contingencia mediante los conciertos con la Seguridad Social y la Mutua Aseguradora.

35.5. Asistencia sanitaria.

El Ilmo. Ayuntamiento de Mieres está obligado a que todos los trabajadores/as afectados por este Convenio lleven a cabo un reconocimiento anual adecuado, voluntario para los trabajadores/as, para prevenir y comprobar su estado de salud. Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador/a por escrito, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica con cargo a la jornada laboral.

Empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras acordarán dónde se realizará el reconocimiento médico. Se entenderá por reconocimiento médico anual adecuado al que comprenda los siguientes aspectos:

- a) Exploración general:
 1. Exploración cardiopulmonar.
Radiografía del tórax.
Electrocardiograma.
 2. Control de tensión.
 3. Control de vista y oído.
 4. Exploración columna vertebral y aparato locomotor.
- b) Exploración ginecológica.
- c) Análisis:
 1. Sangre: Hematíes, hemoglobina, valor globular, hematocrito, leucocitos, fórmula leucocitaria, velocidad. Otros de sangre según historial del individuo, edad, colesterol, HDL, triglicéridos, lípidos totales, urea, ácido úrico, glucosa y transaminasas.
 2. Orina: Densidad, reacción, albúmina, glucosa y sedimento.
- d) Reconocimientos especiales para la profesión:
 1. Operarios/as de maquinaria de movimientos de tierras: Oído, aparato locomotor y vista.



Además vendrá la Empresa obligada a efectuar un reconocimiento médico en un centro especializado al inicio del contrato de trabajo y otro a la finalización del mismo; en este último caso, sólo en el supuesto de que, desde el anterior reconocimiento de los establecidos en este artículo, hayan transcurrido 180 días.

35.6. Prendas de trabajo.

El Ilmo. Ayuntamiento de Mieres entregará a su personal, en los servicios y tareas que sea preceptivo, las prendas de seguridad homologadas oficialmente, uniformes y prendas de vestir necesarios para el trabajo encomendado, debiendo el trabajador/a hacer buen uso de las mismas y siendo renovadas cuando su uso lo haga necesario.

La relación de dichas prendas de trabajo, duración y diseño de las mismas, se recoge en el anexo IV.

Artículo XXXVI.—*Derechos sindicales.*

36.1. Competencias de los órganos de representación.

Los Órganos de representación de los trabajadores/as tendrán, con carácter general, las competencias establecidas en la actual Legislación y en el articulado de este Convenio.

Los Órganos de representación serán informados y podrán hacer propuestas en los expediente de revisión y modificación de las plantillas de personal que afecten a la Empresa.

36.2. Garantías y medios de los órganos de representación.

Los Órganos de representación disfrutarán de las garantías establecidas en la Legislación vigente.

Para la utilización de las horas bastará la comunicación previa al Jefe/a del Servicio. No obstante, se regulará entre las partes el procedimiento de comunicación y control.

Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores/as que representan.

El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado y apto para la actividad sindical, provisto de teléfono, mobiliario, material y demás medios necesarios para el desarrollo de las actividades sindicales propias de su representación. Tendrá 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 la Empresa.

Los miembros de los Órganos de representación gozarán de las garantías establecidas en la Legislación vigente durante un período de tres años después del cese de su cargo.

Los Sindicatos más representativos dispondrán de un delegado/a institucional más. Cuando concurra que un trabajador/a del Ayuntamiento del Mieres ocupe un cargo de responsabilidad dentro de la estructura orgánica a nivel estatal, autonómico o comarcal en alguno de los sindicatos más representativos (artículo 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical) el Ayuntamiento de Mieres, previa consulta y con el visto bueno de la Sección sindical a la que pertenezca, concederá a este/a trabajador/a el crédito horario preciso para el desarrollo de las tareas sindicales para las que fue designado/a, con un máximo de un trabajador/a por central sindical.

36.3. Derechos de los órganos de representación.

1. Disponer de un crédito de 35 horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación y defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras. Este crédito horario será acumulable y transferible anualmente.
2. Cuando por la naturaleza de las tareas desempeñadas por los/las representantes de los trabajadores/as, la utilización de las horas sindicales haga necesaria su sustitución en el puesto de trabajo, se informará a la Dirección de la ausencia con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador/a. De no realizarse la sustitución en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador/a a realizar sus actividades representativas.
3. Los miembros de los Órganos de representación electos por una candidatura podrán acumular las horas sindicales en uno o más de sus miembros, o en uno sólo de ellos, pudiendo disponer la Sección Sindical del crédito horario de sus miembros en el Comité de Empresa que distribuirá o hará uso de ellas para sus representantes o afiliados/as.
4. El Comité de Empresa estarán suscritos por cuenta de la Empresa, a un ejemplar del *Boletín Oficial del Principado de Asturias* y a otro del BOE.
5. Mensualmente se remitirá a los Órganos de representación de los trabajadores/as una copia de la nómina de personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.
6. Los/as representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán acceso al cuadro horario y listados de control horario de los que se les facilitará una copia, así como los modelos TC1 y TC2 de la Seguridad Social. De igual manera tendrá acceso a los presupuestos, memorias y, cuantos documentos estén relacionados con los trabajadores/as.

36.4. Derechos de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as gozarán de los siguientes derechos:

1. Realización de Asambleas fuera de las horas de trabajo y en los locales propiedad de la Empresa.
 - a) Asambleas de carácter general.—Para su realización deberá mediar un preaviso de 24 horas y podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, Secciones Sindicales o el 25% 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) El Comité de Empresa dispondrá 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, y que finalicen dentro de la 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 pactadas se computarán a esos efectos por su duración total.
 - c) Las condiciones de convocatoria serán las mismas previstas en el apartado 1.

3. En todo momento los convocantes garantizarán el mantenimiento de los servicios mínimos, entendiendo por tales aquellos que garanticen los derechos constitucionales de las ciudadanas y ciudadanos.

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

36.5. Centrales sindicales y secciones sindicales.

36.5.1. Las organizaciones Sindicales tendrán derecho a solicitar mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa, la dispensa total de asistencia al trabajo de trabajadores/as que presten sus servicios en el ámbito de aplicación de este Convenio. Este derecho sólo podrá ser ejercido por las Centrales que ostenten más del 10% de los representantes elegidos del personal municipal.

36.5.2. Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales, de acuerdo con lo previsto en sus Estatutos. Las Secciones Sindicales constituidas tendrán los siguientes derechos, sin perjuicio de lo dispuesto en la L.O.L.S.

- a) Uso de medios y locales en condiciones similares a los del Comité de Empresa.
- b) Ampliación del número de Delegados/as Sindicales previstos en el artículo 10.2 de la L.O.L.S., con arreglo a la siguiente escala:
 - De 200 a 750 trabajadores/as: 1.
 - De 751 a 2.000 trabajadores/as: 2.
 - De 2001 a 5.000 trabajadores/as: 3.
 - De 5.001 trabajadores/as en adelante: 4.
- c) Convocar reuniones en las mismas condiciones que el Comité de Empresa.
- d) Disponer de un crédito de 35 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones y las de sus afiliados/as.

36.5.3. Serán funciones de los Delegados/as Sindicales:

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato al cual pertenecen y de sus afiliados/as en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre el Sindicato y los respectivos centros.
- b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Salud Laboral 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 miembros de la Comisión Paritaria, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Igualmente tendrán idénticas garantías y derechos a los reconocidos por Ley o Convenio a los Comités de Empresa, siendo oídos/as por la Empresa, en aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as al Sindicato, en particular.

36.5.4. Los Delegados/as Sindicales serán informados y oídos por la Empresa, con carácter previo en los siguientes casos:

- a) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados no voluntarios de trabajadores/as a centros de trabajo distintos y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial al que suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

36.5.5. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados/as al Sindicato y a los trabajadores/as en general, se pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el delegado/a, un tablón de anuncios que deberá emplazarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo a todos los trabajadores y trabajadoras.

36.5.6. Caso de que en un delegado/a sindical concorra también la condición de miembro del Comité de Empresa, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.

Artículo XXXVII.—*Régimen disciplinario.*

37.1. Los trabajadores/as podrán ser sancionados en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo.

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

- a) Serán faltas leves las siguientes:
 - La incorrección con el público y con los compañeros/as o subordinados/as.



- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 - 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.
 - La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días del mes.
 - Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.
 - El descuido de la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
 - En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- b) Serán faltas graves las siguientes:
- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido entre los trabajadores/as.
 - El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven, o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
 - El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene del trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador/a o de otros trabajadores/as.
 - La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
 - Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
 - El abandono del trabajo sin causa justificada.
 - La simulación de enfermedad o accidente.
 - La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 - La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos del servicio.
 - El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
 - La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.
 - La reincidencia en la responsabilidad de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 - Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- c) Serán faltas muy graves las siguientes:
- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
 - Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
 - La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos/as.
 - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - Haber sido sancionado/a por la realización de tres faltas graves en el período de un año.
 - El incumplimiento de las normas de incompatibilidades cuando den lugar a dicha situación de incompatibilidad.
 - El acoso moral o conjunto de actuaciones hacia un trabajador o trabajadora que provoque la anulación de su capacidad profesional o su deterioro psicológico.

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

- a) Por faltas leves:
- Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo sin sueldo hasta dos días.
 - Descuento proporcional de las retribuciones, correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
 - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
 - Despido disciplinario.

37.4. Los jefes/as y/o superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados/as incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor/a de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentando a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

37.5. Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración,



a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado/a, abrirá la oportuna información o instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

37.6. Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará a los/as representantes de los trabajadores y trabajadoras, Comité de Empresa, y en el caso de trabajadores/as afiliados/as que así lo hagan constar, a la Sección Sindical correspondiente, en su caso, y a la persona interesada, dándose audiencia a ésta y participando aquellos/as en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la Autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

37.7. Plazos de prescripción:

- Las leves, a los diez días.
- Las graves, a los veinte días.
- Las muy graves, a los sesenta días.

Artículo XXXVIII.—*Compensaciones.*

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias y compensan y absorben las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea la fuente de que nazca la obligación y su naturaleza o clase y se hallen establecidas en virtud de la disposición normativa, acto administrativo, resolución judicial, en usos y costumbres, pactos o unilateralmente concedidas por la empresa.

Artículo XXXIX.—*Absorciones.*

Teniendo en cuenta la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro y que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en su cómputo global anual, superan las condiciones establecidas en el Convenio.

Artículo XL.—*Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones superiores pactadas o concedidas por la empresa a título personal o colectivo, establecidas al entrar en vigor este Convenio y que, en su cómputo anual, excedan del mismo.

Artículo XLI.—*Publicidad.*

Con independencia de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, el Ilmo. Ayuntamiento de Mieres, imprimirá 500 ejemplares del presente Convenio Colectivo que pondrá a disposición del Comité de Empresa.

Artículo XLII.—*Reconocimiento de servicios previos.*

El Ilmo. Ayuntamiento de Mieres reconocerá los servicios prestados por los trabajadores/as en cualesquiera de las Administraciones Públicas desde su ingreso, a efectos de percepción del complemento de antigüedad que se acreditarán de acuerdo con la categoría profesional en que hubiesen sido consolidados/as.

Artículo XLIII.—*Convocatoria a juicios.*

43.1. El Ilmo. Ayuntamiento de Mieres asumirá la representación y defensa en el juicio de las reclamaciones que frente al trabajador/a se efectúen por terceros, como consecuencia de acciones u omisiones realizadas en el desempeño de su trabajo.

43.2. Asimismo asumirá la totalidad de la responsabilidad civil del trabajador/a siempre que éste/a haya realizado su cometido en la forma habitual o por orden de sus superiores.

43.3. Los trabajadores/as que por motivos de su trabajo fueran citados por la Autoridad Judicial para asistir a juicio, tendrán derecho a 4 horas si el mismo coincide en día laborable y fuera de su jornada, si coincide en su día de descanso tendrán derecho a un día libre y si fuera dentro de su jornada en día laborable por el tiempo indispensable para cumplir con dicha responsabilidad.

Artículo XLIV.—*Honores y distinciones.*

Los trabajadores/as municipales que alcancen los veinticinco años de antigüedad en la prestación de servicios, tendrán derecho a una gratificación extraordinaria por importe de 300 € y la insignia de plata de la Corporación.

Artículo XLV.—*Incrementos salariales.*

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio se revisarán anualmente en el porcentaje de incremento fijado en los Presupuestos Generales del Estado.

Cada sábado, domingo o festivo de trabajo se percibirá una prima incrementada en 30 euros según la tabla salarial de 2009.

Disposición adicional primera.—El Ayuntamiento de Mieres mantiene para todo el período de vigencia el compromiso asumido en anterior negociación sobre el proceso de funcionarización.

Disposición adicional segunda.—A los efectos de entrada en vigor para el año 2009 del presente Convenio, sólo dispondrán de carácter retroactivo las mejoras salariales, con la salvedad de aquellos artículos en los que se refleje otra fecha.



Disposición adicional tercera.—Serán de inmediata aplicación las Leyes de Función Pública que regulen la carrera profesional.

Disposición adicional cuarta.—En el plazo máximo de tres meses a contar desde la firma del Convenio por la Comisión Negociadora, la Corporación presentará un estudio para su debate en la Comisión Paritaria para la implantación de la jornada especial, y sus efectos, en la Oficina de Información Juvenil, Oficina de Turismo y Oficina de Consumo, así como en las bibliotecas, y en tanto en cuanto se mantenga la plantilla actual y no se dote de personal.

Disposición final.—El articulado de este Convenio, con su disposición adicional, anexos y subanexos, forman un todo indivisible y vinculan a la totalidad.

Anexo I

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS POR GRUPOS

Las definiciones de los puestos contenidas en el presente anexo son de carácter transitorio, estando pendiente de aplicarse la valoración de puestos de trabajo.

AGRUPACIONES PROFESIONALES

- Operario/a: Es el trabajador/a que para el desempeño de sus funciones aporta su esfuerzo físico y que en determinadas ocasiones puedan exigir cierta práctica, especialidad o especialización.
- Notificador/a: Trabajador/a que con titulación de Certificado de Escolaridad o, caso de no poseerlo, con conocimientos suficientes en su oficio, es el encargado/a de hacer saber una resolución de la Administración con las formalidades preceptuadas para el caso.
- Ordenanza: Trabajador/a que con titulación de Certificado de Escolaridad o, caso de no poseerlo, con conocimientos suficientes en su oficio, es el encargado/a del reparto de documentos y correspondencia, dentro o fuera de las oficinas de la entidad; copia de documentos, fechar y numerar estos, hacer recados, realizar gestiones a domicilio, orientar al público en los locales, así como otro trabajo secundario análogo a los especificados.
- Telefonista: Trabajador/a que está en posesión del Certificado de Escolaridad o que, sin poseerlo, tiene reconocida esta categoría, o teniendo los conocimientos de su actividad tiene a su cargo como misión exclusiva el manejo de las centralitas telefónicas para la comunicación de las distintas dependencias de la empresa entre sí y con el exterior.
- Operador/a de fotocopidora: Trabajador/a que está en posesión del Certificado de Escolaridad o que, sin poseerlo, tiene reconocida esta categoría, o teniendo los conocimientos de su actividad tiene a su cargo el manejo y control del funcionamiento de las máquinas fotocopadoras.

SUBGRUPO "C2"

- Almacenero/a: Trabajador/a que está en posesión de titulación de Graduado Escolar o FP 1 o que, sin poseerlo, tiene reconocida esta categoría, o teniendo los conocimientos de su actividad ejerce las labores propias de su categoría como recepción y despacho de materiales y mercancías, distribución de los mismos en estantes o dependencias, corriendo a su cargo las oportunas anotaciones en los libros de registro o ficheros de movimiento de cada jornada, así como la confección de los partes de entrada y salida.
- Ayudantes de oficio: Trabajador/a que está en posesión del título de Graduado Escolar, FP 1 o que, sin poseerlo, tiene reconocida esta categoría, o teniendo los conocimientos de su actividad ejecuta con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas, en talleres e instalaciones, bajo la supervisión del profesional de oficio.
- Auxiliar administrativo/a: Trabajador/a que está en posesión del título de Graduado Escolar, FP 1 o que, sin poseerlo, tiene reconocida esta categoría, o teniendo los conocimientos de su actividad ejecuta con la suficiente corrección y eficacia tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina o despacho, tales como: Correspondencia, mecanografía, archivo, cálculo sencillo, confección de documentos, fichas, extractos, registros y análogos.
- Guarda de parques y jardines: Trabajador/a que está en posesión del título de Graduado Escolar, FP1 o que, sin poseerlo, tiene reconocida esta categoría o teniendo la suficiente práctica en el mismo, realiza los trabajos generales de su oficio.
- Oficiales de oficio: Trabajador/a que poseyendo la titulación de FP 1 o equivalente, tiene un total dominio del oficio, con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan los trabajos que requieren mayor esmero y delicadeza, no solo con rendimiento correcto sino con la máxima economía de material.
- Albañil: Trabajador/a que poseyendo titulación de FP 1, en la especialidad propia de su oficio o, con la suficiente práctica en el mismo ejecuta toda clase de muros, tabiques, forjados, arcos, bóvedas y trabajos similares relacionados con la albañilería, así como también los referentes a cubiertas, enfoscados y maestrados, colocación de vigas, recibos de aceros, reparación de soladas y revocos; sabrá asimismo realizar fábricas de ladrillo a cara vista, hornacinas, corridos, así como trabajos decorativos de yeso, ladrillo y cemento con terrajas, estando facultados/as para construir andamios sencillos. Deberá conocer todos los trabajos de categoría inferior relacionados con su actividad.
- Pintor/a: Trabajador/a que poseyendo la titulación de FP 1 en la especialidad propia de su oficio o, con la suficiente práctica en el mismo, conoce los colores y la forma de hacerlos, materias empleadas en la pintura. Ha de saber la forma de emplear los plastes y temples, lijarlos y apelmazarlos, y dar la última mano de pintura en sus diferentes modalidades, conocer la restauración de la pintura industrial y dominar las especialidades siguientes: Imitación, rotulación, dorado al mixtión y alineación en general.



- Palista: Trabajador/a que poseyendo la titulación de F.P.1 en la especialidad propia de su oficio o, con la suficiente práctica en el mismo, conoce y realiza la conducción de palas de propulsión mecánica, ejecutando la labores encomendadas a la máquina de acuerdo con sus características, ocupándose de su engrase, limpieza y conservación y tiene suficientes conocimientos para reparar averías que no requieran elementos de taller, y debe estar en posesión del carnet de conducir de primera.
- Oficial de primera conductor/a: Trabajador/a que poseyendo la titulación de FP 1 en la especialidad propia de su oficio o, con la suficiente práctica en el mismo tiene los conocimientos necesarios de mecánica para reparar averías que no requieran elementos de taller, y está en posesión del carnet de conducir de primera clase y documentación complementaria precisa, atiende, cuida, limpia, engrasa, repara y conduce los vehículos de la empresa, ocupándose de la carga, estiba y descarga cuando realiza labores de reparto, será responsable de la custodia de la carga, documentación de la misma y de los cobros o pagos que se realicen, cuando la empresa así lo establezca. En los vehículos frigoríficos cuidará de la temperatura y del género transportado.
- Conductor/a repartidor/a: Trabajador/a que estando en posesión de la titulación de FP 1 o equivalente en la especialidad propia de su oficio, está en posesión del carnet de conducir de primera clase, ocupándose de los vehículos de tracción mecánica o automóviles puestos en servicio por la empresa. Efectúa la carga, custodia, entrega y distribución de los géneros, toma nota de los pedidos y cuida del cobro de las ventas realizadas directa o indirectamente. En los vehículos frigoríficos cuidará de la temperatura y del género transportado. Asimismo, atiende, cuida, limpia, engrasa, repara y conduce los vehículos que tiene bajo su responsabilidad.
- Electricista: Es el trabajador/a que estando en posesión de la titulación de FP 1 o equivalente, en la especialidad propia de su oficio o, con la suficiente práctica en el mismo, conoce y realiza los trabajos generales de su profesión, está capacitado/a para leer e interpretar planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares, y de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se refieran para la colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de energía de baja y alta tensión, ejecutar toda clase de instalaciones de alumbrado; buscar defectos; construir aquellas piezas como grapas, ménsulas, etc., que se relacionan, tanto con el montaje de líneas como con el de aparatos y motores, y reparar averías en las instalaciones eléctricas.
- Carpintero/a: Es el trabajador/a que poseyendo la titulación de FP 1 o equivalente, en la especialidad propia de su oficio o, con la suficiente práctica en el mismo, tiene capacidad para leer e interpretar planos o croquis de construcciones en madera, y realizar, con las herramientas de mano y máquinas correspondientes, las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, mortajar, espigar, encolar y demás operaciones de ensamblaje, todo ello acabado con arreglo a las dimensiones de los planos.
- Fontanero/a: Es el trabajador/a que poseyendo la titulación de FP 1 o equivalente, en la especialidad propia de su oficio o, con la suficiente práctica en el mismo, conoce y realiza los trabajos generales de: Leer e interpretar planos y croquis de instalaciones de producción o de la red de distribución de agua, así como de la construcción en plomo, cinc y hojalata, y de acuerdo con aquellos, realizar con los útiles correspondientes las labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, engastar y entallar.
- Jardinero/a: Es el trabajador/a que poseyendo la titulación de FP 1 o equivalente, en la especialidad propia de su oficio o con la suficiente práctica en el mismo, conoce y realiza los trabajos generales de: Cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.
- Bombero: Es el trabajador/a que poseyendo la titulación de FP 1 o equivalente, en la especialidad propia de su oficio o con la suficiente práctica en el mismo, conoce y realiza los trabajos generales de su categoría profesional.
- Mecánico/a: Es el trabajador/a que poseyendo la titulación de FP 1 o equivalente, en la especialidad propia de su oficio o con la suficiente práctica en el mismo, conoce y realiza los trabajos generales de su categoría profesional.
- Chapista-pintor/a: Es el trabajador/a que poseyendo la titulación de FP 1 o equivalente, en la especialidad propia de su oficio o con la suficiente práctica en el mismo, conoce y realiza los trabajos generales de su categoría profesional.
- Maquinista de bombeo: Es el trabajador/a que poseyendo la titulación de FP 1 o equivalente, en la especialidad propia de su oficio o con la suficiente práctica en el mismo, conoce el funcionamiento, puesta en marcha de las máquinas e instalaciones de bombeo, sabiendo leer los aparatos e interpretarlos en lo que se refiere a las maniobras normales de marcha, realizará los engrases adecuados, así como la limpieza, conservación y vigilancia.
- Capataz de oficio: Trabajador/a que poseyendo la titulación de FP 1 o equivalente o, tiene nociones de los oficios a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento del debido rendimiento y de la disciplina, está a las órdenes de un encargado general. Podrá reemplazar al encargado/a, en obras donde el personal sea corto en número y que por su poca importancia no exija la permanencia de un encargado/a. Deberán saber leer e interpretar planos sencillos.
- Jefe/a de equipo: Trabajador/a que poseyendo la titulación de FP1 o equivalente, o que sin poseerla efectúa los trabajos propios de su oficio y además dirige el que realizan otros/as trabajadores/as, respondiendo de su correcta ejecución.

SUBGRUPO "C1"

- Delineante: Trabajador/a que está en posesión de titulación de FP 2 o equivalente o que, sin poseerla, tiene reconocida esta categoría o teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos para el desempeño de su función, dibuja o copia los planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, previa entrega del croquis y, efectúa cubriciones, etc., croquiza del natural, ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle.



- Jefe/a taller o encargado/a de obra: Trabajador/a que está en posesión de FP 2 o equivalente, o que, sin poseerlo, tiene reconocida esta categoría o teniendo los conocimientos de su oficio dirige y vigila los trabajos de taller, está a las órdenes inmediatas del técnico/a o encargado/a general. Ejerce funciones de mando sobre el personal y se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos. Sabrá leer e interpretar planos propios del cometido de taller u obra y notas de trabajo.
- Animador/a cultural: Trabajador/a que está en posesión de FP 2 o equivalente, o que, sin poseerlo, tiene reconocida esta categoría o teniendo la suficiente práctica en el mismo realiza los trabajos generales de su oficio.
- Administrativo/a: Trabajador/a que, poseyendo el título de Bachiller Superior o equivalente, o que, sin poseerlo, realiza con responsabilidad e iniciativa cualificada actividades de carácter burocrático que requieren una preparación específica y reconocida. A modo de orientación realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina.
- Auxiliar de biblioteca: Trabajador/a que poseyendo la titulación de Bachiller Superior o equivalente, o que, sin poseerlo realiza con responsabilidad e iniciativa cualificada actividades de: Atención al usuario, recepción de libros y cotejo de listas de envíos, preparación y ordenación de libros en los estantes, realización de la estadística mensual y en especial, la custodia, catalogación, clasificación y control de los documentos.
- Encargado/a general: Trabajador/a que está en posesión de la titulación de FP 2 o equivalente, o que, sin poseerlo, tiene reconocida esta categoría y está capacitado/a para realizar: Alineaciones, replanteos, cubriciones, nivelaciones con aparatos sencillos e interpretación de planos topográficos, en general posee la técnica necesaria de la especialidad de la obra y de los oficios que en ella intervenga; teniendo a su cargo la distribución de todo el personal para la mejor organización del trabajo, bajo las órdenes del técnico/a superior o medio, tiene uno o mas encargados/as a las suyas. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de las obras a su cargo y muy especialmente en todas cuantas disposiciones se dicten en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Jefe/a administrativo/a: Trabajador/a que está en posesión de la titulación correspondiente o que, sin poseerla tiene los conocimientos propios de su cargo, y está a las órdenes de la dirección; dirige los trabajos administrativos o cometidos asignados a su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.
- Analista-programador/a: Trabajador/a que está en posesión de la titulación correspondiente, o que sin poseerla tiene reconocida esta categoría. Son los/as que poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos, utilizan la técnica de programación en toda su extensión, diseñando los documentos de entrada o salida de la aplicación y proyecta mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear.
- Director/a Conservatorio: Trabajador/a que esta en posesión de la titulación correspondiente, o que sin poseerla, tiene reconocida esta categoría, y realiza las tareas propias de la misma.
- Profesor/a Conservatorio: Trabajador/a que esta en posesión de la titulación correspondiente, o que sin poseerla, tiene reconocida esta categoría, y realiza las tareas propias de la misma.

SUBGRUPO "A2"

- Titulado/a grado medio: Trabajador/a que está en posesión del correspondiente título profesional expedido por Centro universitario legalmente facultado para ello, y fue contratado/a en virtud de su titulación para realizar las funciones propias de la misma en el puesto correspondiente.
- Profesor/a: Trabajador/a que está en posesión del correspondiente título, está capacitado/a para programar, planificar y evaluar lo que se va a impartir a los alumnos/as, dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por el centro.
Ejerce su actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas motivando, armonizando, orientando e informando a los alumnos/as según sus necesidades concretas; favoreciendo el desarrollo integral de la persona y ayudándolos a aprender por sí mismos/as.
- Director/a: Trabajador/a que está en posesión del correspondiente título, es el encargado/a de representar al centro de trabajo y articular desde esa condición las relaciones del mismo con la institución titular y con el exterior.
Lleva a cabo la coordinación global de las unidades del centro armonizando sus relaciones y entendiendo en los conflictos que como consecuencia de las mismas pudieran suscitarse. Es el/la responsable administrativo/a de la estructura, velando en su condición de tal por el cumplimiento de las normas que le afecten, incluyendo la capacidad sancionadora que en base a las mismas tenga encomendada.
Asimismo, es el/la responsable último de la eficacia de la estructura debiendo atender para ello, todo lo relativo a la ordenación mas adecuada de los recursos del centro para el logro de los objetivos y metas que éste tiene establecidos.
- Ayudante de biblioteca: Trabajador/a que está en posesión de la titulación correspondiente, realiza las funciones de información bibliográfica al usuario, registro, catalogación, sellado, clasificación de todos los fondos, expurgo, ordenación de fichas en ficheros, realización y supervisión de estadísticas, cotejo y realización de listas de adquisiciones, organización de actividades de animación a la lectura, exposiciones, guías de lectura, listas de novedades, etc., conservación del patrimonio bibliográfico, recuentos periódicos, y establecimientos de catálogos.
- Coordinador/a de bibliotecas: Trabajador/a que está en posesión de la titulación correspondiente, realiza las funciones propias del Director/a y además para: Verificar que las bibliotecas bajo su coordinación se organicen técnicamente según el reglamento de Bibliotecas, verificar los fondos de las bibliotecas para actualizarlos con cargo al presupuesto de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Principado de Asturias, asesorar en la aplicación de las normas técnicas, verificar estadísticas, facturas de revistas y periódicos de todas las bibliote-



cas, proponer a la Consejería de Cultura y al Ayuntamiento cuantas medidas se crean necesarias para el mejor funcionamiento de la red de bibliotecas municipales, coordinar las bibliotecas del concejo con el Servicio de Bibliotecas de la Consejería, poner a disposición de las bibliotecas el material necesario para cumplir el trabajo (material enviado por la Consejería o el Ayuntamiento), y control del personal al servicio de todas las bibliotecas del concejo.

- Aparejador/a: Trabajador/a que está en posesión de la titulación correspondiente, realiza los trabajos propios de su profesión.
- Ingeniero/a Técnico de Aguas: Trabajador/a que estando en posesión de la titulación correspondiente, tiene delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección o inspección (o ambas funciones) del servicio de explotación o distribución de aguas.
- Trabajador/a Social: Trabajador/a que estando en posesión de la titulación correspondiente, desarrolla las siguientes funciones: Atención directa al público, informando sobre derechos y prestaciones sociales, o bien con otras áreas del bienestar social. Valoración y diagnóstico de las demandas planteadas por los usuarios, en cuanto a su proyección individual, social y comunitaria. Asesoramiento y apoyo de las situaciones conflictivas que plantean en base a su superación. Canalización de la demanda que llegue al Centro Municipal de Servicios Sociales. Detección y sistematización de los problemas que la población plantea, al objeto de un mejor conocimiento y desarrollo de la zona. Promover la adecuación de los recursos a las necesidades planteadas, favoreciendo el proceso formativo y la responsabilidad de los usuarios/as ante sus demandas. Conocimiento de la realidad social del término municipal. Sensibilizar a los colectivos profesionales de otras áreas. Mantener las instituciones y agrupaciones sociales, informadas y partícipes de los acontecimientos de su ámbito territorial. Favorecer mediante el asesoramiento técnico la creación y potenciación de asociaciones sociales. Facilitar los equipamientos de los servicios sociales como plataforma y cauce de relación y coordinación para los diferentes grupos y organizaciones del territorio.
- Coordinador/a de Progamas del Centro Municipal de SS.SS.: Trabajador/a que estando en posesión de la titulación correspondiente desarrolla las siguientes funciones: Gestión, coordinación, supervisión y apoyo técnico a los/as profesionales adscritos a los programas, posibilitando así la articulación de estos últimos con el resto de la estructura del centro. Gestión de los recursos de los distintos programas que se desarrollan en el centro. Conexión y contacto con recursos externos relacionados con las distintas prestaciones del centro. Tratamiento de la información, tanto recibida como generada por el centro. Intervenciones y tratamiento específicos de apoyo psicosocial a la familia. Intervenciones y tratamientos específicos para desarrollar la cooperación con los grupos de autoayuda, organización de voluntarios/as, etc.
- Graduado/a Social: Trabajador/a que estando en posesión de la titulación correspondiente, realiza los trabajos propios de su cargo.

SUBGRUPO "A1"

Titulado/a Superior: Trabajador/a que está en posesión del correspondiente título profesional expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior, siendo contratado en virtud de su titulación para la realización de las funciones propias de la misma en el puesto de trabajo correspondiente.

Las categorías que en este anexo han sido definidas a nivel genérico, serán desarrolladas por la Comisión Paritaria de este Convenio, con el fin de incorporarlas a este anexo como definitivas, una vez realizados los trámites reglamentarios.

Anexo II.1

TABLA SALARIAL AÑO 2009

La tabla salarial del presente Convenio colectivo se recoge en el anexo VII unido al mismo.

Anexo II.2

AÑO 2009

Los trabajadores/as que estén designados/as para asistir a las distintas Comisiones en calidad de Secretarios de las mismas, percibirán la cantidad de 22,70 € por asistencia a cada una.

En el caso de que la misma se celebre fuera de su jornada habitual de trabajo, se abonarán como extraordinarias las horas que ésta dure.

La cantidad designada para la asistencia se verá incrementada para los ejercicios siguientes en la misma proporción que las horas extraordinarias, esto es, conforme al incremento general en cada anualidad.

Anexo III

HORARIOS DE TRABAJO

- Departamento Casa Consistorial:
Jornada laboral continuada 35 horas de lunes a viernes en horario de 8h a 15h.
En este departamento es de aplicación el artículo 7.1 del presente Convenio.



- Departamento de Oficina de Información al Consumidor:
Jornada laboral continuada 35 horas de lunes a viernes en horario de 8h a 15h.
Es de aplicación el artículo 7.1 del Convenio.

- Departamento de Servicios Sociales:
Jornada laboral continuada 35 horas de lunes a viernes en horario de 8h a 15h.
Es de aplicación el artículo 7.1 del Convenio.

- Departamento Casa Cultura:
 - A) Servicio bibliotecas:
Jornada laboral continuada 35 horas de lunes a viernes, que se distribuirá de modo rotativo por los/as responsables del área conforme al esquema organizativo que estos/as diseñen, de modo que se cubran las siguientes horquillas horarias:
 - Lunes a viernes de 8h a 21h.
 - Sábados de 9h a 14h.
Es de aplicación el artículo 7.1.
Jornada laboral partida 35 horas de lunes a viernes en horario:
El horario del servicio de bibliotecas en jornada laboral partida será el siguiente:
 - 8 h a 12 h y 16 h a 19 h.
 - 9 h a 13 h y 16 h a 19 h.
 - 10 h a 13 h y 16:30 h a 20:30 h.
 - 11 h a 15 h y 16 h a 19 h.

 - B) Coordinación de bibliotecas:
Jornada laboral 35 horas de lunes a viernes con la siguiente distribución:
El horario de coordinación de bibliotecas será de lunes a viernes, en horario: 9 h a 15 h.
Lunes de 16 h a 19 h y miércoles de 16 h a 18 h.

Jornada de verano de bibliotecas:
El horario de verano de la biblioteca, que afectará a los meses de julio y agosto, será de 9 h a 15 h.

 - C) Servicio administrativo:
Jornada laboral continuada 35 horas de lunes a viernes en horario de 8 h a 15 h.

 - D) Servicio conserjería:
Jornada laboral continuada 35 horas, sistema de trabajo a turnos de lunes a viernes en horario de 8 h a 15 h y de 15 h a 22 h.

 - E) Servicio Conservatorio Música: Se mantiene la jornada y horario que se realiza con anterioridad a la firma del presente Convenio.

 - F) Servicio animación cultural: Jornada laboral 35 horas de lunes a viernes con la siguiente distribución: 9 h a 14 h.

Jornada continuada y 2 horas flexibles.
El horario en jornada flexible se justificará semanalmente.

 - G) Servicio dirección: Jornada laboral 35 horas de lunes a viernes con la siguiente distribución:
 - 9 h a 14 h jornada continuada y 2 horas flexibles.
 - El horario en jornada flexible se justificará semanalmente.

- Departamento de polideportivos:
Jornada laboral 35 horas de lunes a viernes con la siguiente distribución:
 - 9 h a 14 h. Jornada continuada y 2 horas flexibles.
 - El horario en jornada flexible se justificará semanalmente.

- Departamento Oficina de Información Juvenil:
Jornada laboral continuada 35 horas de lunes a viernes en horario de 8 h a 15 h.
En este departamento es de aplicación el artículo 7.1 del presente Convenio.

- Departamento Oficina de Información y Turismo:
Jornada laboral continuada 35 horas de lunes a viernes en horario de 8 h a 15 h.
En este departamento es de aplicación el artículo 7.1 del Convenio.



- Departamento eléctrico:
Jornada laboral continuada 35 horas de Lunes a Viernes en horario de 7.30 h a 14.30 h.
Los electricistas, de forma rotativa, efectuarán el retén domiciliario de fin de semana.

- Departamento de caminos y carreteras y albañilería:
Jornada laboral continuada 35 horas de Lunes a Viernes en horario de 7.30 h a 14.30 h.
Los/as palistas rotarán mañana y tarde de tal forma que siempre exista uno en el turno de tarde, realizando el retén domiciliario de fin de semana.
Los/as peones, de forma rotativa, efectuarán el retén domiciliario de fin de semana.

- Departamento de fontanería:
Jornada laboral continuada 35 horas, sistema de trabajo a turnos de Lunes a Viernes en horario de 7.30 h a 14.30 h y de 14.30 h a 21.30 h.
La jornada de la tarde será realizada por una pareja compuesta por un/a oficial y un/a peón, que también efectuará el retén domiciliario de fin de semana.

- Departamento mecánica:
 - A) Servicio mecánico:
Jornada laboral continuada 35 horas sistema de trabajo a turnos de lunes a viernes en horario de 7.30 h a 14.30 h y de 14.30 h a 21.30 h. Esto se realizará de forma rotativa mañana y tarde o dos semanas de mañanas y una de tardes.
 - B) Servicio conductores/as:
Jornada laboral continuada 35 horas de lunes a viernes en horario de 7.30 h a 14.30 h.
Los/as oficiales de primera conductores/as rotarán mañana y tarde de tal forma que siempre exista uno en el turno de la tarde, que efectuará el retén domiciliario de fin de semana.
 - C) Servicio de chapa y pintura:
Jornada laboral continuada de 35 horas de lunes a viernes en horario de 7.30 h a 14.30 h.

- Departamento de jardines
Jornada laboral continuada de 35 h semanales de lunes a viernes, en horario de 7.30 h a 14.30 h.

- Departamento cementerios:
Jornada laboral partida 35 horas sistema de trabajo 5T2D, que se distribuirá de modo rotativo por los/as responsables del departamento conforme al esquema organizativo que estos diseñen, de modo que se cubran siempre las siguientes horquillas horarias:
 - Lunes a Viernes 8 h a 18.30 h.
 - Sábados 10 h a 18.30 h.
 - Domingos 11 h a 14 h.

- Departamento de limpieza:
Jornada laboral continuada 35 horas semanales, de lunes a viernes, sistema de trabajo a turnos de mañana, tarde y noche; rotativo con el siguiente horario:
 - Noche: 0 h-7 h.
 - Mañana: 7.30 h-14.30 h.
 - Tarde: 14.30 h-21.30 h.

- Departamento de limpieza de dependencias municipales:
Los horarios se determinarán de acuerdo con las organizaciones sindicales anualmente.

- Encargados/as y Jefes/as de Taller.
Uno de los encargados/as o jefes/as de taller de los servicios afectados por el retén domiciliario de fin de semana, efectuará de forma rotativa, un turno de tarde de lunes a viernes y, a su vez, realizará dicho retén.

- Horario para el personal con jornada de 29 h semanales
Jornada laboral continuada de 29 h semanales, de lunes a viernes con el siguiente horario:
 - De lunes a jueves de 8.30 h a 14.30 h.
 - Viernes de 8.30 h a 13.30 h.

- Horario del Servicio de Bomberos:
Jornada laboral de 24 horas de trabajo y 72 horas de descanso.



Anexo IV

PRENDAS DE TRABAJO

— Personal de oficios:

Verano:

- 1 cazadora y pantalón de alta visibilidad.
- 1 camisa manga larga alta visibilidad.
- 1 Camisa manga corta alta visibilidad.
- 1 polo alta visibilidad manga corta.
- 1 polo alta visibilidad manga larga.
- 1 camiseta alta visibilidad.
- 1 chaleco multibolsillos de verano alta visibilidad.
- 1 forro polar alta visibilidad.
- 1 buzo alta visibilidad.

Invierno:

- 1 cazadora y pantalón alta visibilidad de invierno
- 1 chaquetón de Goretex alta visibilidad
- 1 botas Goretex
- 1 forro polar alta visibilidad
- 1 chaleco de invierno de alta visibilidad

Todas las prendas serán homologadas con el nivel 3.”

— Conserje, chofer del alcalde/alcaldesa y guarda jardines:

Se les dotará con dos trajes al año, de los cuales uno sería de verano y el otro de invierno.

— Notificadores/as:

Se les dotará con 2 pares de zapatos al año, unos de verano y otros de invierno.

— Servicio de delineación y dibujo:

Dos batas anuales en junio y diciembre.

Anexo V

COBERTURA DE LA PÓLIZA DE SEGUROS

A) Ramo de vida:

1. Muerte natural: 1.803,04 €.

B) Ramo de accidentes:

2. Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 18.030,36 €.
3. Muerte por accidente no laboral: 7.212,15 €.
4. Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez derivadas de accidentes laborales o enfermedad profesional: 18.030,36 €.
5. Invalidez Permanente Total para la profesión, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 6.611,13 €.
6. Invalidez Permanente Total para la profesión habitual derivada de accidente no laboral: 1.220,24 €.
7. Lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidantes, según descripción de la O.M. 05.04.74, en los porcentajes que fije la Comisión Paritaria, con base a 1.220,24 €.
8. Secuelas derivadas de accidente no laboral, según baremo y porcentajes que fije la Comisión Paritaria con base a 1.220,24 €.

Anexo VI

RELACIÓN PARENTESCOS

GRADOS	TRABAJADOR/A CÓNYUGE O COMPAÑERO/A			
1.º	PADRE/MADRE	SUEGRO/SUEGRA	HIJO/HIJA	YERNO/NUERA
2.º	ABUELO/ABUELA	HERMANO/A	CUÑADO/A	NIETO/NIETA
3.º	BISABUELO/A	TÍO/TÍA	SOBRINO/A	BIZNIETO/A
4.º	PRIMO/PRIMA			