



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 30 de agosto de 2010, de la Consejería de Industria y Empleo, en la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Ayuntamiento de Laviana en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Visto el texto del Convenio Colectivo del (código 33004642, expediente: C-30/10) Ayuntamiento de Laviana, con entrada en la Consejería de Industria y Empleo el 24-8-10 suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 26-5-10, 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, a 30 de agosto de 2010.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 3 de septiembre, publicada en BOPA, núm. 217, de 17-9-07).—19.925.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE LAVIANA 2010-2012

En Pola de Laviana, siendo las 12 horas del día 19 de mayo del año 2010, se reúne en las dependencias de la Casa Consistorial la Mesa de Negociación del personal laboral del Ayuntamiento de Laviana, integrada por las siguientes personas:

—Por el Ayuntamiento de Laviana:

D. Adrián Barbón Rodríguez, Alcalde.

D.^a Ana Fernández Pérez, portavoz del PSOE.

D. José González Díaz, portavoz de Izquierda Unida.

D. José María González Fernández, portavoz del Partido Popular.

D. Florentino Cosme García, portavoz del URAS.

—Por la representación sindical:

D. Jairo Molina Corte (UGT).

D.^a María Jesús Suárez Llamas (UGT).

D.^a Noelia Sánchez Iglesias (UGT).

D.^a Sonia Coto Sánchez (UGT).

Ambas partes acuerdan:

Primero.—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación de un Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Laviana y por tanto para firmar el presente acta de otorgamiento.

Segundo.—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, suscriben el presente Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Laviana, con vigencia hasta el 1 de enero de 2012.

Tercero.—El presente Convenio Regulador se someterá al Pleno del Ayuntamiento para su ratificación.

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

En Pola de Laviana, a 19 de mayo de 2010.



CONVENIO SOBRE CONDICIONES LABORALES ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE LAVIANA Y SU PERSONAL LABORAL
AÑOS 2010/2011

ÍNDICE

PREÁMBULO

CAPÍTULO I.—ÁMBITO, VIGENCIA Y GARANTÍA

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación.*

Artículo 2.—*Vigencia.*

Artículo 3.—*Garantía.*

CAPÍTULO II.—DE LA JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 4.—*Jornada laboral.*

Artículo 5.—*Vacaciones.*

Artículo 6.—*Permisos y licencias.*

Artículo 7.—*Fiestas.*

Artículo 8.—*Formación Profesional.*

CAPÍTULO III.—DE LAS CONDICIONES SOCIALES

Artículo 9.—*Fondo Social*

Artículo 10.—*Ayuda a discapacitados/as.*

Artículo 11.—*Exenciones.*

Artículo 12.—*Tarjeta de identificación.*

Artículo 13.—*Plan Pensiones.*

Artículo 14.—*Asistencia jurídica.*

Artículo 15.—*Anticipos y préstamos reintegrables.*

Artículo 16.—*Retirada del carnet de conducir.*

Artículo 17.—*Excedencias.*

CAPÍTULO IV.—DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 18.—*Retribuciones básicas y complementarias.*

Artículo 19.—*Complemento de productividad.*

Artículo 20.—*Dietas.*

Artículo 21.—*Horas extraordinarias.*

Artículo 22.—*Pluses.*

Artículo 23.—*Sábados, domingos y guardia fontanería.*

Artículo 24.—*Trabajos de superior e inferior categoría.*

CAPÍTULO V.—DE LA ACCIÓN SINDICAL

Artículo 25.—*Derechos y garantías sindicales.*

Artículo 26.—*Servicios mínimos.*

Artículo 27.—*Comisión de seguimiento.*

Artículo 28.—*Acumulación anual de horas sindicales.*

Artículo 29.—*Delegado/a sindical.*

Artículo 30.—*Asamblea de Personal.*



CAPÍTULO VI.—SALUD LABORAL

- Artículo 31.—*Comité de Seguridad e Higiene.*
- Artículo 32.—*Acoso laboral, moral y sexual.*
- Artículo 33.—*Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral.*
- Artículo 34.—*Derechos de protección de los/as empleados/as en los casos de acoso.*
- Artículo 35.—*Gestión de las contingencias comunes y de las contingencias por accidente laboral o enfermedad profesional.*
- Artículo 36.—*Reconocimiento médico y prevención de la salud.*
- Artículo 37.—*Servicio de prevención de riesgos laborales.*
- Artículo 38.—*Salud medioambiental laboral.*
- Artículo 39.—*Condiciones más favorables del puesto de trabajo.*
- Artículo 40.—*I.T.*
- Artículo 41.—*Seguro.*
- Artículo 42.—*Prendas de trabajo.*

CAPÍTULO VII.—EMPLEO Y PROMOCIÓN INTERNA

- Artículo 43.—*Concurso de traslados y promoción interna.*
- Artículo 44.—*Oferta Pública de Empleo.*
- Artículo 45.—*Tribunales.*
- Artículo 46.—*Interinidades y contratos temporales.*
- Artículo 47.—*Contrataciones Oficina Empleo.*

CAPÍTULO VIII.—JUBILACIÓN PARCIAL

- Artículo 48.—*Jubilación Parcial*

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN FINAL

Anexos:

I PRENDAS TRABAJO

II CATÁLOGO DE PUESTOS

Preámbulo

En orden a una adecuada regulación de las condiciones de trabajo, manteniendo como interés fundamental la mejora del servicio público municipal, las partes negociadoras de este Convenio, Comité de Empresa y Corporación Municipal, han llegado a los siguientes acuerdos que a continuación se articulan.

CAPÍTULO I.—ÁMBITO, VIGENCIA, Y GARANTÍA

- Artículo 1.—*Ámbito de aplicación.*

Este Convenio afecta a todo el personal laboral que presta servicios bajo la dependencia y organización del Excmo. Ayuntamiento de Laviana, sea cual sea su vinculación o relación contractual, tanto sea personal fijo, indefinido o temporal.

Queda excluido del presente convenio el personal contratado por el Patronato Municipal de Deportes y el personal de la Escuela "El Cascayu".

Quedan excluidos de los términos económicos del presente convenio, el personal de confianza, el personal contratado al amparo de planes de empleo, programas de actuación y acciones complementarias.

- Artículo 2.—*Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPA. Extenderá su vigencia hasta el 1 de enero de 2012. Se considerará automáticamente denunciado el 15 de octubre de 2011 con el fin de que dentro de los 30 días siguientes comiencen las negociaciones del siguiente Convenio, considerándolo tácticamente prorrogado hasta la firma de uno nuevo o hasta que se denuncie por una de las partes.

- Artículo 3.—*Garantía.*

Las partes firmantes reconocen y garantizan la fuerza vinculante del acuerdo y el respeto al mismo.



Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos y el estudio para la aplicación de las mejoras establecidas en cualquier contrato, acuerdo o convenio, con respecto al presente, de acuerdo con el principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para los trabajadores/as.

Una vez aprobado será presentado ante la autoridad competente a efectos de registro y depósito, así como su publicación el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

CAPÍTULO II.—DE LA JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 4.—*Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 35 horas semanales, para todo el personal laboral afectado por el presente Convenio y se realizará con carácter general, de lunes a viernes, en horario de 8 a 15 horas.

Aquellos servicios, centros o dependencias municipales en que por las peculiaridades de su actividad se exija una mayor atención al ciudadano, podrá establecerse una modalidad de jornada distinta a la regulada con carácter general en función de sus necesidades y previo acuerdo con el órgano de representación de personal.

La implantación de esta modalidad de jornada contendrá su duración, así como los servicios objeto de modificación, régimen horario y personal necesario.

En los calendarios laborales se podrá establecer un horario flexible, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Con carácter general, los/as trabajadores/as que tengan jornada partida, durante el período que va del 1 de julio al 31 de agosto, pasarán a tener jornada intensiva de trabajo en horario de mañana.

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

Durante la jornada de trabajo se podrá realizar una pausa por un período de 30 minutos sin que la misma afecte al buen funcionamiento de los servicios.

Esta pausa se realizará entre las 10.00 y las 12.00, quedando siempre el servicio cubierto.

El personal se compromete al estricto cumplimiento de la jornada laboral con criterios de puntualidad.

Artículo 5.—*Vacaciones.*

Todo el personal laboral de este Ayuntamiento tendrá derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de veintitrés días hábiles anuales o un mes completo, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintisiete días hábiles por año natural que se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio.

A los efectos previstos en el presente artículo no se considerarán como días hábiles los sábados.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de julio, agosto y septiembre, salvo que el/la trabajador/a solicite disfrutarlas en otro mes. Si el día inicial coincide en domingo o festivo, comenzarán el siguiente día laborable.

Asimismo, se podrá optar individualmente por el fraccionamiento de las mismas en períodos mínimos de cinco días hábiles

Los/as trabajadores/as casados o miembros de pareja de hecho que figuren como tales en el registro que presten sus servicios en este Ayuntamiento tendrán derecho a condicionar su solicitud al otorgamiento de idéntico período para ambos.

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

Los/as trabajadores/as que por necesidades del servicio tengan que disfrutar las vacaciones fuera del período preferente, se les compensará con un día más por cada quincena y con el 15% de prima sobre su sueldo íntegro, para ello se hará la media de los ingresos de todo el año.

Las vacaciones anuales no podrán sustituirse por compensación económica, no obstante quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo las retribuciones de las que proporcionalmente les corresponden.

La distribución de los turnos se realizará con arreglo a los siguientes criterios.

1. De común acuerdo entre los/as trabajadores/as, siempre que se cumplan las normas establecidas.
2. En caso contrario, elegirán turno los/as más antiguos/as, siguiéndose para años sucesivos el criterio de rotación en la elección.

El día 1 de mayo quedará fijado el correspondiente calendario vacacional, por lo que los jefes de todos los departamentos deberán notificar a la Comisión Informativa de Personal antes del quince de abril el correspondiente calendario vacacional.

Los/as jefes/as de Servicio visarán las solicitudes de vacaciones, garantizando el cumplimiento de los servicios.



Artículo 6.—Permisos y licencias.

A. Con derecho a retribución:

Todos/as los/as trabajadores/as vinculados a este convenio, podrán disfrutar de licencia retribuida, previo aviso y posterior justificación, por los siguientes motivos:

1. Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo y por la muerte, accidente, enfermedad grave u hospitalización o cirugía mayor ambulatoria de cónyuge o persona conviviente de hecho, padres, hermanos e hijos/as, consanguíneos o afines, tendrán igual consideración las personas que convivan con el trabajador en régimen de acogimiento familiar para personas mayores: tres días hábiles y cinco hábiles cuando sea en distinta provincia del domicilio del trabajador/a, y siete si se produce fuera de la península o el territorio nacional. Tendrá la consideración de cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada, los pacientes retornan a su domicilio el día de su intervención con necesidad de reposo domiciliario.
2. Por la muerte, accidente, enfermedad grave u hospitalización o cirugía mayor ambulatoria de abuelos, nietos y tíos consanguíneos o afines, tanto de la persona que trabaja como de su cónyuge o conviviente de hecho: dos días hábiles, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta provincia del domicilio del trabajador/a, seis días si éste se produjera fuera de la península o del territorio nacional.
3. Por traslado de domicilio sin cambio de localidad dos días hábiles, y tres días hábiles en el supuesto de cambio de localidad. El cambio de localidad implica cambio de municipio.
4. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como pruebas de ingreso y promoción convocadas por las administraciones públicas, los días de su celebración.
5. Por 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 de conformidad, en este segundo caso, con las previsiones del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.
A estos efectos tendrán la consideración de deber inexcusable de carácter público o personal las citaciones de órganos judiciales y 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 del personal funcionario que ostente la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos o hijas, de acogidos o acogidas, acompañamiento a parientes con discapacidades hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de trámites puntuales por razón de su estado o edad, o cualquier trámite obligado ante organismo oficiales y acompañamiento a familiares dentro del primer grado de afinidad y/o consanguinidad a asistencia médica, salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.
6. Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, veinte días naturales, que pueden acumularse al período vacacional y a disfrutar antes y/o después del acontecimiento.
7. Seis días a lo largo del año por asuntos particulares, respetando las necesidades del servicio. Los/as trabajadores/as podrán disfrutar con cargo a estos días de una semana en período navideño (Navidad, Año Nuevo y Reyes), y de tres días laborables durante la Semana Santa, quedando establecidos los turnos con quince días de antelación. Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. En el caso de que se hayan agotado antes del 30 de noviembre, se tendrá derecho a un día más a disfrutar en el período navideño. Asimismo 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. Estos días podrán disfrutarse hasta el día 31 de enero del año siguiente.
8. Por funciones sindicales, de formación o representación del personal se otorgarán permisos en los términos que se especifiquen en las disposiciones legales.
9. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.
 - a. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, durante el tiempo indispensable.
 - b. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
 - c. 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 o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial. En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

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

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

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador/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.

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.

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.

- e. En el caso del personal masculino del Ayuntamiento de Laviana, siempre que solicitaran, al menos, el disfrute de un período de dos semanas de la baja de maternidad, el Ayuntamiento les otorgará el derecho a una semana de permiso retribuido que se añadirá al período solicitado a la Seguridad Social por el padre, y que deberá ser disfrutado con el anterior de modo ininterrumpido. Si el permiso solicitado por el padre fuese superior a cuatro semanas, el número de semanas que se otorgarían por parte del Ayuntamiento sería de dos. Si se compartiese la licencia por maternidad/paternidad al 50% entre madre y padre, el número de semanas sería de tres.

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

En el caso de que ambas personas progenitoras trabajasen en el Ayuntamiento sólo una de ellas podrá solicitar y disfrutar los permisos aquí recogidos. Estos permisos serán aplicables a los supuestos de adopción y acogimiento.

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

- f. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor 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 c, d y e.

En los casos previstos en los apartados c, d, y e, 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 laboral, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, 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/as 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.

- g. Las trabajadoras, por lactancia y atención de un hijo menor de un año tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su 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.

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

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen y se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

- h. Por razones de guarda legal, cuando el trabajador/a tenga a su cuidado algún menor de doce años o 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/la 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.

- i. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la 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.

- j. 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, 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.

B. Sin derecho a retribución:

El personal 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 diez meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de doce meses cada dos años.

La Administración mantendrá en los términos que prevé la Ley en el correspondiente régimen de Seguridad Social al trabajador/a mientras dura la licencia sin sueldo. El tiempo de licencia sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de antigüedad.

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

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

1. Para cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo.
2. Para tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones, en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la Administración.
3. Para realizar prácticas como consecuencia de su participación en procesos selectivos a efectos de ingreso en cualquiera de las Administraciones o desarrollo del curso selectivo previsto en la convocatoria de que se trate.

Artículo 7.—Fiestas.

Las fiestas para los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Laviana serán:

- Las generales fijadas por el Gobierno y la Comunidad Autónoma como festivos. Si coincidiesen en sábado se sustituirán aumentando en uno los días de asuntos propios.
- Las dos locales fijadas para el Concejo.
- Santa Rita, que se celebrará el viernes más próximo al 22 de mayo.
- Nochebuena y Nochevieja, y si coincidiesen con sábado o domingo se sustituirán aumentando en dos los días de asuntos propios.
- Durante las fiestas de Nuestra Señora del Otero, se rebajará la jornada en dos horas diarias. La Junta de Personal y el Comité de Empresa propondrán los días en los cuales se producirá la reducción horaria hasta un máximo de cuatro días. Los/as trabajadores/as que por necesidades del servicio no puedan disfrutar de dicha reducción serán compensados con el correspondiente tiempo de descanso.
- La comida de Navidad se celebrará el tercer viernes de diciembre.
- Se unificarán las fiestas de los/as funcionarios/as y los/as laborales, para el período de vigencia del presente Convenio.

A estos efectos se considerarán festivos los sábados consecutivos a los viernes festivos (puentes).

Artículo 8.—Formación profesional.

El Ayuntamiento fomentará la formación profesional de sus trabajadores/as facilitando la participación de su personal en los cursos organizados externamente. Los cursos deberán ser solicitados a la Comisión de Régimen Interior, quien valorará la utilidad de dicha formación con respecto al funcionamiento ordinario del Ayuntamiento de Laviana.



A este fin se reconoce un máximo de 45 horas anuales retribuidas de permiso para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

CAPÍTULO III.—DE LAS CONDICIONES SOCIALES

Artículo 9.—Fondo social.

Se articula un Fondo de Acción Social para el personal laboral fijo o eventual con una antigüedad superior a los 36 meses de forma continuada con la dotación económica, prestaciones y régimen establecidos de acuerdo al reglamento que se apruebe.

Artículo 10.—Ayuda a los/as discapacitados/as.

La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 60 € por cada hijo/a minusválido/a físico/a y/o psíquico/a con grado reconocido de minusvalía entre el 33 y el 65%, y 90 € en el caso de que el grado de minusvalía sea igual o superior al 65%.

Asimismo el Ayuntamiento desarrollará una función social de protección a los discapacitados, integrándolos en su plantilla y en puestos de trabajo adecuados y favoreciendo en su caso el acceso a la función pública, tendiendo a conseguir el 10% de la plantilla total.

Artículo 11.—Exenciones.

El personal laboral fijo o con una antigüedad superior a los 36 meses de forma continuada y en activo del Ayuntamiento de Laviana, empadronado y residente en el Concejo quedará exento del pago del agua, alcantarillado y basura (hasta los metros cúbicos establecidos trimestralmente de conformidad con la Ordenanza en vigor). No obstante, deberá abonarse la cuota por lectura de contador. Todo ello se entenderá sólo referido a la vivienda habitual.

El personal laboral fijo o con una antigüedad superior a los 36 meses y en activo del Ayuntamiento de Laviana, así como su cónyuge e hijos, quedará exento del pago del 90% del abono mensual y anual de las Piscinas Municipales, y de la cuota de abonado del Patronato Municipal de Deportes.

El personal jubilado del Ayuntamiento tendrá también derecho a las exenciones relativas a las piscinas municipales y Patronato Municipal de Deportes.

Artículo 12.—Tarjeta de identificación.

Todos los trabajadores del Ayuntamiento dispondrán de una tarjeta identificativa.

Artículo 13.—Plan de pensiones.

Se articula un Fondo de Pensiones, dotado con 8.000 € anuales. El personal laboral fijo recibirá de dicho fondo la misma cantidad que corresponde por cada funcionario/a.

Los/as trabajadores/as municipales dispondrán de una opción individual a renunciar a dicho fondo, percibiendo a cambio un premio de jubilación de 20 € por año de servicio, actualizable con el IPC real.

Artículo 14.—Asistencia jurídica.

En todo momento el Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica a los/as trabajadores/as que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, así como la constitución de la fianza necesaria en aquellos casos de exigencias de responsabilidades penales o civiles, salvo que el Ayuntamiento sea parte contraria en el proceso, y diligencias previas al mismo.

Cuando el/la trabajador/a sea citado por un juzgado, audiencia u otro organismo oficial por asuntos relacionados con el desempeño de su función profesional en el Ayuntamiento, el tiempo empleado se considerará trabajo a efectos económicos, excepto en caso de litigio entre empresa y trabajador/a en cuyo caso se estará a lo que determine el juez. Se abonarán los gastos ocasionados por el desplazamiento cuando se produzcan en horario laboral. En el caso de que la citación se produzca fuera de la jornada laboral o en período de descanso, al trabajador/a se le compensará con un día de descanso, así como el abono también de los gastos de desplazamiento, en su caso.

Artículo 15.—Anticipos y préstamos reintegrables.

Todo/a trabajador/a tendrá derecho a percibir, un anticipo del 90% de las retribuciones mensuales. Tendrá consideración de anticipo a cuenta de las retribuciones correspondientes al mes que se trate, y se le retendrá en la nómina del mismo mes. Para obtenerlo deberá pasar al menos una semana de la percepción de la retribución ordinaria. No se podrá solicitar después del día 22 del mes en curso.

Asimismo los/as trabajadores/as tendrán derecho a un préstamo reintegrable por valor de 2.000 € en 14 mensualidades. La partida presupuestaria para este concepto será de 6.000 € anuales ampliables. El préstamo se destinará a atender un gasto relacionado con la vivienda, salud o adquisición de automóvil. Las solicitudes deberán presentarse entre el 1 y el 30 de junio del año respectivo con independencia de la fecha del gasto. La Junta Administradora del Fondo de Acción Social será competente para resolver estas solicitudes, teniendo preferencia los/as trabajadores que dispongan de un menor salario.

Artículo.—16 Retirada del carnet de conducir.

A todo/a trabajador/a que conduciendo un vehículo al servicio municipal, le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir, por incidente no temerario, se le asegurará una ocupación lo más acorde con su profesión habitual, así como el salario y la categoría que tenía reconocida hasta el que procedimiento legal sea firme.



Artículo 17.—*Excedencias.*

Se reconoce el derecho a excedencia de los/as trabajadores/as municipales sujetos a este Convenio, con un mínimo de un año y un máximo equivalente al número de años que el trabajador acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince.

El Ayuntamiento sólo podrá proveer la plaza en propiedad a partir del tercer año de la excedencia. No obstante, en el período de reserva de la plaza, ésta podrá proveerse de forma interina en previsión de la vuelta del titular.

CAPÍTULO IV.—DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 18.—*Retribuciones básicas y complementarias.*

A. Las retribuciones del personal laboral fijo se equiparán con la del personal funcionario del Ayuntamiento de Laviana.

B. Las retribuciones del personal laboral temporal indefinido aparecerán reflejadas en el catálogo de puestos de trabajo y compuestas por las retribuciones básicas y complementarias, con la siguiente estructura:

1. Sueldo base: Es la retribución fijada por unidad de tiempo, en función del grupo de clasificación, de acuerdo con las cuantías referidas a una mensualidad que se detallan en el anexo II.
2. Complemento de Destino: Será percibido por todos/as lo/as trabajadores/as correspondiente según el nivel del puesto de trabajo desempeñado y dentro de los límites mínimos y máximos que determina la Legislación Vigente.
3. Complemento Específico: Está designado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad, sábados y domingos, disponibilidad horaria y quebranto de moneda. 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.
4. Complemento personal de antigüedad consolidada: Es la retribución por la antigüedad reconocida de aquellos/as trabajadores/as hasta la firma del presente convenio.
5. Trienios: Se percibirán por cada tres años de servicios prestados en el Ayuntamiento de Laviana.
6. Pagas extraordinarias: serán dos al año (junio y diciembre) con igual cuantía que una mensualidad.

Artículo 19.—*Complemento de productividad.*

Se establece un complemento de productividad vinculado a la experiencia y desarrollo profesional en el puesto de trabajo según el grupo de pertenencia que será aplicable al personal laboral fijo en igual cuantía que al personal funcionario.

Artículo 20.—*Dietas.*

Los/as trabajadores/as a quienes se les encomienden trabajos fuera del Concejo percibirán las dietas que vienen señaladas en la legislación vigente.

Por necesidades del servicio podrá destinarse a los/as trabajadores/as a la conducción de vehículos municipales. En estos casos primará el criterio de voluntariedad. En caso contrario será el Jefe de Servicio de Obras quien destinará a los trabajadores. Si por dichas necesidades un/a trabajador/a operario/a debe conducir un vehículo municipal para transporte de trabajadores/as, se les abonará en nómina la diferencia con un oficial.

Los gastos de desplazamiento con vehículo propio se abonarán a razón de 0,25 €/km actualizables con el IPC, debiendo ser utilizados preferentemente los vehículos municipales.

Artículo 21.—*Horas extraordinarias.*

Se suprimen, con carácter general, los servicios especiales o extraordinarios, entendiéndose como tales aquellos que sean realizados fuera de la jornada laboral habitual, y en todo caso las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a limitar al mínimo indispensable y de inexcusable realización el número de horas extraordinarias, con el objetivo de que pueda derivarse una política social solidaria con unos efectos positivos en la creación de empleo, ajustándose a los siguientes criterios:

- 1) Horas extraordinarias de fuerza mayor, que son aquellas que deben realizarse por una necesidad perentoria o un problema puntual, necesaria para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios o urgentes. Son ocasionales, no previsibles y de carácter obligatorio.
- 2) Horas extraordinarias que se realizan de forma habitual, motivadas por actos previsibles con antelación (elecciones, festejos, ferias, actos deportivos, lúdicos etc.) y que serán de carácter voluntario.
- 3) Los/as trabajadores/as, que por necesidades del servicio tengan que realizar horas extraordinarias podrán optar por cobrarlas o descansarlas, siempre que el descanso no interrumpa el normal funcionamiento del Ayuntamiento, a razón de 2 horas de descanso por hora extraordinaria.
- 4) Prolongación del servicio.

No se computarán prolongaciones inferiores a 20 minutos. Se considera la fracción superior a los primeros 20 minutos como una hora completa a efectos retributivos y de descanso.

El Comité de Empresa será informado con la debida antelación de los servicios extraordinarios que deban realizar las diversas unidades o servicios municipales, salvo en casos excepcionales en que se les dará cuenta a posteriori.



Las horas extraordinarias para ser consideradas como tales deberán ser expresamente ordenadas por los respectivos jefes de servicio, bajo la supervisión del Alcalde o subsidiariamente del Concejal de Régimen Interior.

Mensualmente, las horas extraordinarias así realizadas serán visadas por los referidos jefes de servicio, quienes especificarán y justificarán su procedencia, dando cuenta escrita al Comité de Empresa.

Se pagará la hora extraordinaria normal a 17 € y la festiva a 22 € con independencia del grupo de adscripción.

Los trabajadores que por necesidad del servicio deban realizar trabajos extraordinarios a partir de las 22.00 horas, además de percibir la correspondiente gratificación, descansarán al día siguiente un número de horas igual a las empleadas en la ejecución de dichos trabajos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, pudiendo ser en tal caso acumulables. El descanso mínimo entre jornadas laborales será de 12 horas.

Cuando se prevea que un trabajo sobrepasará de las 17.00 ó de las 22.00 horas, el Ayuntamiento abonará a sus trabajadores la comida o cena por un importe máximo de 10 € en la comida y 15 € en la cena, previa presentación de la factura correspondiente, debiendo realizarse en uno de los restaurantes cercano al lugar del trabajo.

En caso de trabajos excepcionales la Corporación fijará las compensaciones pertinentes oído el Comité de Empresa.

Las fiestas del 25 de diciembre y el 1 de enero únicamente podrán trabajarse en el caso de averías y otras urgencias que no puedan esperar. En tal caso los/as trabajadores/as percibirán 30 € por día, además de los servicios extraordinarios correspondientes. Únicamente podrá trabajarse en dichas fechas en caso de necesidades del servicio.

Cuatro horas extraordinarias se computarán como un día de descanso.

Artículo 22.—Pluses.

A los/as trabajadores/as que tengan que realizar labores directas de recogida de basuras o reparen camiones de dicho servicio, limpieza de saneamientos, u otros trabajos que conlleven penosidad o toxicidad, y previo informe del jefe del servicio correspondiente, se les abonará por día real de trabajo, y en concepto de productividad, las cuantías siguientes:

Operarios	7,09 €/día
Oficiales	6,64 €/día

Por el especial conocimiento y habilidad requerido, así como la responsabilidad que conllevan, se reconocen los siguientes pluses por el manejo de barredora, dúmper y pala retroexcavadora, autohormigonera y tractor desbrozador:

Barredora	3,76 €/día
Dúmper	2,56 €/día
Pala retroexcavadora, autohormigonera y tractor desbrozador	3,87 €/día

Se reconoce el plus de turnicidad a los/as trabajadores/as que presten sus servicios en régimen de trabajo a turnos. Su cuantía ascenderá a 31,02 € al mes.

Se concederá la cantidad de 1,32 € por hora efectivamente trabajada, en concepto de nocturnidad, a los trabajadores que presten sus servicios entre las 22.00 y las 6.00 horas.

Artículo 23.—Sábados domingos y guardias de fontanería.

Ante la necesidad del trabajo de algunos servicios municipales en sábados y domingos dentro de la jornada laboral normal se acuerda retribuir los sábados con la cantidad de 27,69 € por día trabajado, y los domingos con la misma cantidad más un día de descanso.

La guardia semanal de fontanería se realizará por un oficial y un peón. Tendrán carácter voluntario y rotatorio entre los/as interesados/as. Se extenderá desde el lunes hasta el domingo a las 22.00 horas. Se retribuirá con 156,53 €. En el caso de avería los trabajos realizados fuera del horario laboral se abonarán como servicios extraordinarios. Si en la semana de guardia coinciden festivos se tendrá derecho a un día de descanso por cada dos días festivos de guardia.

Artículo 24.—Trabajos de superior o inferior categoría.

Los/as trabajadores/as que realicen trabajos de categoría o nivel superior percibirán la diferencia económica con el puesto superior tanto en las retribuciones básicas como complementarias, aplicándola al complemento de productividad en tanto perdure esta situación.

Se procurará que los trabajos de superior categoría se realicen durante el mínimo tiempo posible.

El/la trabajador/a que realice trabajos de superior categoría durante un período de tiempo igual o superior a seis meses percibirá la diferencia retributiva durante las vacaciones y la situación de I.T.

En estos nombramientos tendrán preferencia, dentro de los/as trabajadores/as que reúnan los requisitos para el puesto, los/as de mayor antigüedad.

En el caso de los trabajos de inferior categoría se sienta el criterio de voluntariedad; en el caso de que circunstancialmente fuese en contra de su voluntad, el/la trabajador/a podrá exigir rotatividad, y continuará percibiendo su propia remuneración y demás derechos de su categoría profesional, todo ello previa negociación con el Comité de Empresa y Junta de Personal.



Será necesario el nombramiento en comisión de servicios.

CAPÍTULO V.—DE LA ACCIÓN SINDICAL

Artículo 25.—*Derechos y garantías sindicales.*

La representación sindical del Ayuntamiento de Laviana la ostentará el Comité de Empresa y las secciones sindicales legalmente constituidas, y sus funciones serán las recogidas en la Ley 9/87 de 12 de junio, modificada por la Ley 7/90 de 19 de julio, y modificada por la Ley 18/94 de 30 de junio, así como en el Capítulo IV del Estatuto Básico del Empleado Público.

También se estará a lo dispuesto en los pactos adicionales establecidos o que puedan establecerse entre el Ayuntamiento de Laviana y el Comité de Empresa y las secciones sindicales legalmente constituidas.

En todo caso el Comité de Empresa tendrá las competencias que a continuación se relacionan:

— Participar en la Comisión Informativa de Régimen Interior siendo convocados cuando se traten asuntos de su competencia, y a tal efecto recibirán con la suficiente antelación el orden del día de la reunión y posteriormente el acta con los acuerdos que se adopten.

— Recibir copia de todas las instancias que en materia de personal se presenten en el Registro General a menos que el/la trabajador/a lo excluya expresamente en su escrito y en todo caso la Comisión de Régimen Interior informará sobre las mismas.

— Recibir información previa acerca del Presupuesto Municipal en relación con los capítulos de personal, conociendo trimestralmente la situación económica del Ayuntamiento en este campo.

— Informar preceptivamente sobre las necesidades futuras en materia de personal.

— Ser informados y oídos en todos los acuerdos municipales que versen sobre premios, sanciones, régimen de prestación de servicios y cuantas materias se relacionen con el personal; modificaciones de plantilla, reclasificaciones, reclamaciones; planes de formación y perfeccionamiento profesional, implantación o revisión de la organización del trabajo, valoración de puestos de trabajo, gratificaciones, etc.; reducciones de jornada, establecimiento o modificación de turnos de trabajo, etc.; expedientes disciplinarios.

— Informar y asistir a todos/as los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Laviana en los temas y cuestiones señalados en el presente Acuerdo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones derivadas de prestación de servicios.

— Participar en la elaboración la Oferta de Empleo Pública junto con la Corporación.

Asimismo los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de todos/as los/as trabajadores/as tendrán las siguientes garantías:

— Audiencia con carácter preceptivo en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno/a de sus miembros, sin perjuicio de la del interesado/a.

— Expresar, individual o colectivamente sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, durante su mandato, pudiendo publicar o distribuir las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.

Artículo 26.—*Servicios mínimos.*

La Corporación fijará conjuntamente con los representantes sindicales y el Comité de Huelga los servicios mínimos.

Artículo 27.—*Comisión de Seguimiento.*

Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por un miembro de cada Sección Sindical firmante del Convenio y otros tantos miembros de la Corporación. Su función será la de velar por la aplicación, interpretación y desarrollo del presente convenio.

Los acuerdos que la Comisión de Seguimiento adopte por unanimidad seguirán la tramitación pertinente.

Cuando las decisiones sobre la organización del trabajo impliquen modificación de las condiciones laborales por un plazo superior a un mes, serán objeto de negociación previa con el Comité de Empresa.

Se reunirá cuantas veces sea necesario, a petición de una de las partes.

Artículo 28.—*Acumulación anual de horas sindicales.*

Las personas integrantes del Comité de Empresa disponen de un crédito de 20 horas mensuales, acumulables anualmente, retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Dichas horas serán comunicadas con la máxima antelación posible, controladas y fiscalizadas por los Comités Ejecutivos de los respectivos sindicatos, pudiendo disfrutar de ellas cualquier afiliado de la Sección Sindical de los mismos, previa justificación por escrito del Responsable de la Sección Sindical.

Artículo 29.—*Delegado/a Sindical.*

Las secciones Sindicales legalmente constituidas tendrán derecho a nombrar Delegado/a Sindical, el/la cual dispondrá de un crédito horario de 20 horas mensuales, en las mismas condiciones que en el artículo anterior.



Artículo 30.—Asamblea de personal.

La Junta de Personal, el Comité de Empresa, Delegados de Personal y las diferentes Secciones Sindicales, así como el 25% del personal de la plantilla, podrán convocar asambleas de carácter personal para todos/as los trabajadores/as del Ayuntamiento en horario de trabajo, solicitándolo con una antelación mínima de 48 horas.

CAPÍTULO VI.—SALUD LABORAL

Artículo 31.—Comité de Seguridad e Higiene.

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

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

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los/as representantes del personal, aunque también podrán ser designados 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 los trabajadores/as reciban información sobre estos temas.
- Inspeccionar libremente los puestos de trabajo, requiriendo a este respecto las opiniones y observaciones de los/as trabajadores/as.
- Proponer a la Dirección cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo.
- Paralizar las actividades cuando se aprecie la existencia de un riesgo grave o inminente.
- Redactar una memoria anual de estas actividades.

Para el desempeño de sus funciones contarán con los mismos medios y crédito horario que los miembros del Comité de Empresa y Junta de Personal, así como:

- 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.
- Informarán 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.
- 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.

Artículo 32.—Acoso laboral, moral y sexual

a. De acuerdo con la normativa de aplicación se entiende por "acoso sexual" la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b. De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por "acoso moral" todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

c. Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, este Ayuntamiento manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los empleados públicos, en general acoso laboral.

d. El Ayuntamiento se compromete mediante la prevención a elaborar protocolos de actuación a seguir, con el fin de detectar y corregir las posibles situaciones que pudieran producirse y contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual, acoso moral.

Artículo 33.—Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral.

Se establece un procedimiento formal encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso laboral, que será el siguiente:

a. El procedimiento se inicia de oficio por acuerdo del órgano competente como consecuencia de la presentación de denuncia por parte de la persona interesada que sufra cualquiera de estos supuestos, así como por sus compañeros/as o superiores, con el consentimiento por escrito de la víctima, debiendo el interesado aportar todas las pruebas que acrediten los hechos que se alegan. Dicho acuerdo de iniciación deberá comunicarse al firmante de la denuncia.



b. En todo caso, y de forma previa a la incoación de expediente, el órgano competente acordará previamente la realización de información reservada.

c. En la tramitación del expediente, dictaminará siempre el Comité de Seguridad y Salud.

d. En la tramitación del procedimiento a que hace referencia el apartado "a", se seguirán las normas contenidas en el R.D. 33/86, de 10 de enero por el que se regula el régimen disciplinario de los funcionarios públicos.

Artículo 34.—Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso.

En estos casos, todos los empleados/as que denuncien acoso tendrán derecho a:

a. Que durante la tramitación del expediente informativo se posibilite al denunciante el cambio de puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes.

b. Que la intervención de los actores en el expediente informativo observe el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al denunciante como al denunciado o denunciados.

Artículo 35.—Gestión de las contingencias comunes y de las contingencias por accidente laboral y enfermedad profesional.

La gestión de las contingencias comunes correrá en cualquier caso a cargo de la Seguridad Social.

La elección de la fórmula de gestión de las contingencias por accidente laboral y enfermedad profesional será objeto de una consulta previa no vinculante con los representantes de los trabajadores/as en el ámbito funcional y laboral, tanto en cuanto a la elección de Seguridad Social o mutua, como, en su caso, a la elección de la mutua en concreto.

Artículo 36.—Reconocimiento médico y prevención de la salud.

Se realizará una revisión médica anual a todo el personal de plantilla con carácter obligatorio para el Ayuntamiento y voluntario para los/as trabajadores/as, que incluirá como mínimo los siguientes puntos:

- Datos de filiación.
- Antecedentes sanitarios personales y familiares.
- Exploración física completa.
- Electrocardiograma.
- Control de tensión.
- Capacidad respiratoria.
- Vacunas.
- Control de vista y oído.
- Análisis clínico.
- Sangre: analítica completa.
- Orina: analítica completa.
- Exploración ginecológica
- Informe médico.

Los resultados de este reconocimiento les serán notificados a los trabajadores por escrito, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica con cargo a la jornada laboral.

La elección del sistema a través del cual se cubrirá la prevención de la salud de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Laviana y la práctica del reconocimiento médico implicará la consulta previa no vinculante del Comité de Empresa.

Artículo 37.—Servicio de prevención de riesgos laborales.

El Ayuntamiento contará con un servicio de prevención de riesgos laborales propio o ajeno a su organización institucional. En la elección del sistema de gestión del mismo se contará con la participación no vinculante del Comité de Empresa.

Artículo 38.—Salud medioambiental laboral.

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

Artículo 39.—Condiciones más favorables del puesto de trabajo.

Cuando se compruebe bajo control de inspección médica que el lugar de trabajo o la actividad prestada perjudica o puede perjudicar a un determinado trabajador/a, éste será trasladado/a a otro puesto de trabajo si existiera, conservando todos sus derechos.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores/as que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad, bajo certificación médica, para misiones de particular esfuerzo, penosidad o peligrosidad, sean destinados/as a puestos de trabajo compatibles con su situación y la del servicio.



Artículo 40.—*Incapacidad temporal.*

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.

Artículo 41.—*Seguro.*

El Ayuntamiento concertará una póliza de seguro de vida y accidente y de responsabilidad civil para garantizar los riesgos que se indican a continuación:

Muerte accidente laboral	36.060 €
Muerte accidente no laboral	36.060 €
Muerte natural	3.606 €
Invalidez permanente parcial (accidente laboral)	18.030 €
Invalidez permanente parcial (accidente no laboral)	18.030 €
Invalidez permanente total para profesión habitual	18.030 €
Invalidez permanente absoluta para todo trabajo	30.050 €
Gran invalidez	30.050 €

En el caso de que el Ayuntamiento de Laviana no contrate dicho seguro responderá subsidiariamente de las cantidades expresadas. Igualmente se contratará una póliza de seguro para cubrir la R.C. por dirección de obra, por importe de 300.000 €.

Artículo 42.—*Prendas de trabajo.*

El Ayuntamiento dotará de las prendas de trabajo necesarias para todos los/as trabajadores/as y garantizará su provisión según se contempla a continuación.

En caso de que salgan a subasta las plicas para su adjudicación se oirá al Comité de Empresa y Delegados de Prevención.

La dotación de prendas para los distintos colectivos se recoge en el anexo II

CAPÍTULO VII.—EMPLEO Y PROMOCIÓN INTERNA

Artículo 43.—*Concurso de traslados y promoción interna.*

Los puestos de trabajo vacantes de cada año, susceptibles de provisión, antes de la aprobación de la correspondiente Oferta Pública de Empleo del Ayuntamiento de Laviana, se convocarán en concurso de traslados entre todos/as los/as empleados/as fijos de plantilla con más de dos años de antigüedad en el grupo o escala de clasificación, al menos, dentro de los últimos tres meses de cada año natural.

El Ayuntamiento pondrá en marcha con urgencia los mecanismos adecuados para facilitar la promoción necesaria de sus trabajadores/as, aplicando el criterio interpretativo de la Ley más favorable para el acceso a plazas susceptibles de promoción.

Serán criterios generales de común aplicación a estos procesos los siguientes:

- En materia de promoción interna se estará en todo caso, al cumplimiento de lo previsto en la materia en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- Las Ofertas de Empleo Público incorporarán una reserva mínima del 51% de plazas para la promoción interna en cada convocatoria, en función del número de candidatos/as potenciales.
- Este sistema de promoción estará sustentado en la evaluación de las capacidades y méritos, combinando adecuadamente, la realización de pruebas de aptitud con la valoración de méritos relativos a experiencia profesional desarrollada, a formación específica o a cualquier otro tendente a conseguir la progresión profesional de los trabajadores. En consecuencia, el sistema selectivo será el concurso-oposición, estableciéndose la exención de aquellas pruebas que versen sobre conocimientos ya acreditados a través de las pruebas de ingreso.

Las Bases establecerán expresamente que la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrá otorgar una puntuación proporcionada que no determinará en ningún caso, por sí misma, el resultado final del proceso.

Artículo 44.—*Oferta pública de empleo.*

Las plazas de carácter estructural de larga duración ocupadas temporalmente se incorporarán a la oferta de empleo público de 2010, realizándose la convocatoria de las mismas bajo el principio general de acceso al empleo público con la adecuada valoración de los servicios prestados por los/as empleados/as que desempeñan o han venido desempeñando sus servicios en la Administración.

En este sentido como norma general las plazas correspondientes a las Agrupaciones Profesionales se convocarán mediante el procedimiento de oposición libre, mientras que en las plazas de los grupos C2, C1, A2 y A1 se podrán convocar por concurso-oposición.



Artículo 45.—Tribunales.

La composición y funcionamiento de los Tribunales de selección se regirán por el art. 60 y art. 61 del EBEP.

Artículo 46.—Interinidades y contratos temporales.

Para cubrir las interinidades y necesidades coyunturales del servicio se constituirán bolsas de trabajo para todas las categorías, utilizándose para ello las listas de aprobados de las últimas oposiciones efectuadas. En defecto de oposiciones se efectuarán las pruebas oportunas para constituir las bolsas.

En la elaboración de las bolsas de trabajo participarán los representantes del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Laviana.

Artículo 47.—Contrataciones oficina de empleo.

Cuando se efectúen contrataciones temporales a través de la Oficina de Empleo u otros organismos se contará con la participación del Comité de Empresa o Delegados de Personal en la selección de las mismas. Estas contrataciones únicamente se podrán realizar por motivos de urgencia y ante la imposibilidad de utilizar las Bolsas de Trabajo.

CAPÍTULO VIII.—JUBILACIÓN PARCIAL

Artículo 48.—Jubilación parcial.

El personal afectado por este convenio podrá acogerse a la jubilación parcial, conforme a lo establecido en la legislación vigente, para lo cual previa solicitud del trabajador/a interesado/a deberá realizarse un contrato de relevo con un/a nuevo trabajador/a. De acuerdo con la legislación general podrán solicitar la jubilación parcial los/las trabajadores/as a los que falten menos de cuatro años para alcanzar la edad de jubilación y reúnan los demás requisitos para solicitar pensión de jubilación.

El Ayuntamiento de Laviana se compromete a completar las retribuciones de los/as trabajadores/as que se acojan a dicho beneficio, si ello ocasionara una pérdida de retribuciones.

La duración del contrato relevo será igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Extinguida la pensión de jubilación parcial, el contrato del trabajador relevista se convertirá en indefinido. La jornada del trabajador relevista será del 100% de la jornada establecida en convenio colectivo para su categoría.

El trabajo o servicio del relevista se determinará en función de las necesidades de los servicios en el momento que se aplique esta modalidad contractual. El Ayuntamiento junto con los sindicatos mayoritarios valorará con antelación suficiente las situaciones de jubilación y la necesidad de cobertura de la plaza o plazas en similar o inferior categoría. Para tomar la decisión sobre la cobertura a efectuar se tendrá en cuenta la valoración conjunta.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—La Corporación se compromete a negociar un procedimiento de revisión anual por el cual una Comisión Mixta del Ayuntamiento, la Junta de Personal y Comité de Empresa, resuelva sobre la estimación o desestimación de cambios en la Relación de Puestos de Trabajo, con arreglo a las reclamaciones presentadas.

Segunda.—Todos los conceptos económicos incluidos en este acuerdo para los que no se disponga específicamente otra cosa, se actualizarán de acuerdo con la LPGE. En el caso de que, a la conclusión de este acuerdo, quede prorrogado, y en tanto no se alcance uno nuevo, todos los conceptos económicos se actualizarán con el IPC real.

Tercera.—A partir de la entrada en vigor de este Convenio, el Ayuntamiento de Laviana se compromete a efectuar los trámites pertinentes para la regulación del personal laboral indefinido a media jornada que se precisen dentro de la vigencia del presente convenio.

Cuarta.—El Ayuntamiento de Laviana, previa petición del empleado/a municipal reconocerá el tiempo trabajado a efectos de asignación de complemento por antigüedad.

DISPOSICIÓN FINAL

El articulado de este Convenio con sus disposiciones adicionales y anexos forman un todo indivisible y vinculan a la totalidad.

Anexo I: Prendas de trabajo

Al personal de Obras y Conserjes se les dotará necesariamente de:

- Botas
- Guantes
- Pantalón de alta visibilidad
- Chaqueta de alta visibilidad
- Traje de agua de alta visibilidad
- Buzo de trabajo
- Bata
- Camisa de manga larga
- Camisa de manga corta
- Polo



- Camiseta
- Jersey
- Forro Polar
- Chaleco de invierno
- Parka
- Bota de agua
- Bota de ingeniero
- Bota Gore-Tex
- Bota corta segur. S3
- Bota eléctrica Gore-Tex

Al personal del departamento de rurales se les dotará:

Cada año:

- 2 pantalones de montaña
- 2 camisas de montaña
- 2 camisetas térmicas
- 1 botas de montaña Gore-Tex
- 1 traje de agua
- 2 pares de calcetines

Cada dos años:

- 1 forro polar
- 1 botas de agua
- 2 camisas de manga corta

Cada tres años:

- 1 anorak de invierno

Según necesidad:

- Prismáticos, guantes y buzo.

Se dotará al personal de guantes y equipos de protección individual que sea necesario, así como de cuarto de aseo y vestuario habilitado en los centros de trabajo y la inclusión de taquillas para los objetos personales.

Anexo II: Catálogo de puestos de trabajo del personal laboral temporal 2010

Denominación	Grupo	Sueldo	C.D	C.E	Trienios	C.P
PSICOLOGO/A	A1	1161,30	536,67		44,65	
ABOGADO/A	A1	1161,30	536,67		44,65	
TCO/A. EMPLEO	A1	1161,30	536,67		44,65	
TRABAJADORA SOCIAL (Atención dependencia)	A2	985,59	415,56	183,85	35,73	150
TRABAJADORA SOCIAL	A2	985,59	415,56	183,85	35,73	75
EDUCADOR/A SOCIAL	A2	985,59	415,56	183,85	35,73	150
EDUCADOR/A SOCIAL (EITAF)	A2	985,59	415,56	183,85	35,73	
INFORMADOR/A JUVENIL	C1	734,71	368,34	196,95	26,84	55
INFORMADOR/A TURISTICO	C1	734,71	368,34	196,95	26,84	55
ENCARGADO/A TELECENTRO	C1	734,71	368,34	196,95	26,84	
ANIMADOR/A JUVENIL (media jornada)	C1	367,35	184,17	98,47	26,84	
OFICIAL DE OFICIOS	C2	600,75	273,75	125,5	17,94	
OPERARIO DE LIMPIEZA	A.P	548,47	250,12	156,79 ¹	13,47	
OPERARIO POLIVALENTE	A.P	548,47	250,12	201,41 ²	13,47	

¹.—Incluye sábados y domingos.

².—Incluye penosidad y toxicidad.