



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 1 de julio de 2015, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Belmonte de Miranda, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Belmonte de Miranda (Expediente C-012/2015, Código 33100282012015), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 24 de marzo de 2015, 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 en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 1 de julio de 2015.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 03-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 06-07-2012, el Director General de Trabajo.—Cód. 2015-11514.

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BELMONTE

ÍNDICE:

- Capítulo 1.º—Disposiciones generales.
- Artículo 1.—Ámbito de aplicación
- Artículo 2.—Vigencia
- Artículo 3.—Comisión mixta paritaria de seguimiento
- Artículo 4.—Competencia
- Capítulo 2.º—Organización del trabajo, ingreso y promoción.
- Artículo 5.—Jornada laboral
- Artículo 6.—Retén de emergencias y nieve
- Artículo 7.—Vacaciones
- Artículo 8.—Ingreso y promoción
- Artículo 9.—Clasificación de puestos de trabajo
- Artículo 10.—Movilidad funcional
- Capítulo 3.º—Retribuciones.
- Artículo 11.—Conceptos retributivos
- Artículo 12.—Retribuciones
- Artículo 13.º—Horas extraordinarias
- Artículo 14.º—Dietas y kilometrajes
- Artículo 15.º—Indemnizaciones
- Artículo 16.º—Seguros
- Capítulo 4.º—Derechos sociales y profesionales.



- Artículo 17.º—Permisos y licencias
- Artículo 18.º—Festivos y días no laborales
- Artículo 19.º—Citaciones judiciales
- Artículo 20.º—Plan de Pensiones y Acción Social
- Capítulo 5.º—Régimen disciplinario y servicios mínimos
- Artículo 21.º—Faltas
- Artículo 22.º—Procedimiento sancionador
- Artículo 23.º—Sanciones
- Artículo 24.º—Responsabilidades
- Artículo 25.º—Acoso en el trabajo
- Artículo 26.º—Servicios mínimos
- Capítulo 6.º—Suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Artículo 27.º—Suspensión y extinción del contrato de trabajo
- Artículo 28.º—Otros supuestos de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo
- Artículo 29.º—Suspensión de contrato por excedencia voluntaria
- Artículo 30.º—Incapacidad temporal
- Artículo 31.º—Extinción del contrato de trabajo
- Artículo 32.º—Fomento del empleo y jubilación
- Capítulo 7.º—Derechos sindicales.
- Artículo 33.º—Derechos de los Órganos de Representación Unitarios
- Artículo 34.º—Organizaciones Sindicales y Secciones Sindicales
- Artículo 35.º—Formación y perfeccionamiento profesional.
- Capítulo 8.º—Salud laboral.
- Artículo 36.º—Salud laboral
- Artículo 37.º—Fomento de la protección
- Artículo 38.º—Prevención de la salud
- Artículo 39.º—Capacidad disminuida y puestos compatibles
- Artículo 40.º—Vestuario
- Disposición adicional primera
- Disposición adicional segunda
- Disposición adicional tercera

Disposición transitoria

Disposición final

Acta de otorgamiento de la Comisión Negociadora del Personal Laboral del Ayuntamiento de Belmonte de Miranda.

En Belmonte, siendo las 14 horas del 24 de marzo de 2015, se reúnen en las dependencias de la Casa Consistorial la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Belmonte, integrada por las siguientes personas:

En representación de la Administración:

Dña. Rosa María Rodríguez González, Alcaldesa.

Y en representación de la parte social:

D. José Juan Calvo Rodríguez, FSP-U.G.T.

D. Luis Ángel Campomanes González, FSP-UGT (Asesor)

Ambas partes Acuerdan:

Primero.—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación de un Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Belmonte y por tanto para firmar el presente Acta de Otorgamiento.

Segundo.—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, suscriben el presente Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Belmonte, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.



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

Cuarto.—Las partes firmantes autorizan a D. Luis Ángel Campomanes González, para que lleve a cabo los trámites de presentación y registro del precitado Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Belmonte.

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

Fdo.: Rosa María Rodríguez González
Alcaldesa

Fdo.: José Juan Calvo Rodríguez
Delegado de Personal

CAPÍTULO 1.º—DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación.*

El Convenio pactado tendrá por objeto regular y establecer las normas por las que rijan las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Belmonte.

El personal laboral, a efectos del presente acuerdo, comprenderá, tanto al personal fijo como al temporal, cualquiera que sea la modalidad contractual de este último, con exclusión de las condiciones retributivas de aquellos trabajadores o trabajadoras cuya contratación se realice en el marco de los Planes Locales de Empleo o en base a subvenciones para la contratación de personas desempleadas que realicen servicios y obras de interés general y social.

Artículo 2.—*Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, con independencia de su publicación, el día de su aprobación por el Pleno y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.

El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes 2 meses antes de la conclusión de su vigencia, debiendo procederse a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha en que cualquiera de las partes así lo inste.

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

Artículo 3.—*Comisión mixta paritaria de seguimiento.*

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que deberá quedar constituida formalmente a los quince días siguientes a la firma de este Convenio. La Comisión estará integrado por los miembros de la Comisión Negociadora.

Los miembros de la Comisión Mixta Paritaria podrán nombrar suplentes que sustituyan a las personas titulares, así como asesores/as que participarán con voz pero sin voto.

Funciones:

- a) Interpretación del Convenio
- b) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.
- c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
- e) Seguimiento e informe de las modificaciones del catálogo de puestos de trabajo.
- f) Informar las bases para la concesión de ayudas sociales.
- g) Informar las bases reguladoras de las convocatorias de puestos por el sistema de libre designación.

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

La Comisión Paritaria se reunirá en a instancia de cualquiera de las partes, antes de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud, a las reuniones podrá asistir personal asesor por ambas partes, en las condiciones establecidas en el párrafo segundo de este artículo.

Los acuerdos, que se adoptarán por unanimidad, se reflejarán en Acta que deberá ser firmada por todas las personas presentes, teniendo carácter vinculante para ambas representaciones.

A requerimiento de cualquiera de las partes deberá mediar sobre cuantas cuestiones y conflictos de intereses pudieran suscitarse, incluyendo las discrepancias que pudieran surgir en caso de inaplicación, en el ámbito de aplicación del presente Convenio durante el período de vigencia del mismo, disponiendo de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que le fuera sometido a su conocimiento.



De no alcanzarse acuerdo en la Comisión Mixta Paritaria de Seguimiento sobre las cuestiones o conflictos que le sean planteadas podrá someter la solución de los mismos al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SA-SEC), de conformidad con sus normas internas de funcionamiento.

Artículo 4.—*Competencia.*

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se promulgara algún tipo de legislación de superior rango al del presente, tal legislación pasaría a sustituir lo regulado por éste, teniendo que reunirse la Comisión de Seguimiento para realizar dicha inclusión, caso de que una de las partes así lo solicitara.

CAPÍTULO 2.º—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, INGRESO Y PROMOCIÓN

Artículo 5.—*Jornada laboral.*

La jornada semanal ordinaria de trabajo será, con carácter general, la establecida legalmente, y se realizará, en este último cómputo y con carácter general, de lunes a viernes, ambos inclusive, y en horario de 8.00 a 15.00.

Lo establecido en el párrafo anterior lo será sin perjuicio de que en aquellos centros o servicios que por sus peculiaridades, régimen de turnos o tipo de actividad el Ayuntamiento pueda establecer horarios de jornada partida y jornadas semanales de duración superior a la misma siempre que, en computo anual, los excesos de jornada en alguna semana sobre la legalmente establecida se compensen en las otras con la disminución proporcional correspondiente.

El descanso semanal será con carácter general de 2 días ininterrumpidos, coincidentes con el fin de semana, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.

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

Cualquier modificación de la jornada y horario de trabajo sobre el fijado actualmente se realizará, en todo caso previa, negociación con la parte representante del personal.

Todo el personal laboral dispondrá de 30 minutos diarios de descanso durante la jornada laboral entre las 9.30 y las 12.30 horas, que serán retribuidos y no recuperables. Se puede regular el horario de disfrute de dicha pausa y la conveniencia de que el personal de determinados servicios la realice simultáneamente.

Artículo 6.—*Reten de emergencias y nieve.*

Al objeto de hacer frente a imprevistos relacionados con el servicio municipal, de modo que garantice las emergencias que puedan surgir, se crea el siguiente servicio de intervención urgente:

RETEN FIN DE SEMANA	
HORARIO	Dése el viernes a las 15,00 h hasta las 8,00 h del lunes siguiente
COMPOSICIÓN	1 oficial y 1 operario

En casos de nevadas 1 oficial y 1 operario por máquina quitanieves.

La necesidad de establecer reten de emergencias será a criterio de la Alcaldía o Jefe de Servicio y se comunicará a los trabajadores sujetos a disponibilidad con 2 días de antelación.

Para los miembros de los retenes se establece el siguiente régimen de productividad dado el especial régimen de refuerzos, que supone una actividad extraordinaria que retribuye el rendimiento, interés e iniciativa en el desempeño del puesto de trabajo:

Se abonarán a los miembros del retén una cantidad fija por fin de semana completo de 40 €.

Además de la cantidad fija establecida para los miembros del retén, en el supuesto de tener que realizar horas extraordinarias, estas tendrán un valor de 18 € o su contraprestación mediante los descansos correspondientes.

A tales efectos se entenderá por retén domiciliario cuando el trabajador deba estar localizable fuera de su jornada habitual y el tiempo de respuesta ante una emergencia sea inferior a 1 hora.

Estas cantidades se incrementarán para los ejercicios futuros, en idéntica proporción que el resto de los conceptos retributivos.

Artículo 7.—*Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán las legalmente establecidas anualmente por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por el personal de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte del Ayuntamiento, previa consulta con la parte representante del personal. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles.

Si a requerimiento del Ayuntamiento, por expresas necesidades del servicio y oídos previamente los representantes legales del personal, se modificasen las fechas del disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, se abonarán los gastos que por tal motivo se tuvieran, previa presentación de los documentos acreditativos de dichos gastos y, cuando el trabajador o trabajadora se viera obligado a disfrutarlas fuera del período habitual de vacaciones



se establecerá por parte de la Comisión Paritaria una compensación horaria. Esto no tendrá efecto si la modificación se llevara a cabo a petición del trabajador o trabajadora.

El calendario de vacaciones se establecerá en el mes de marzo. Fijado el período vacacional si la persona no pudiera iniciarlo a consecuencia de una incapacidad temporal o de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, pospondrá su disfrute al momento en que desaparezcan tales causas. Se interrumpirá el cómputo de las vacaciones en los supuestos de incapacidad temporal o de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento. En estos supuestos y, con carácter inmediato, deberá ponerse en conocimiento del Ayuntamiento.

El período interrumpido se disfrutará una vez reanudada la prestación de servicios y previa autorización del Ayuntamiento.

En caso de que varias personas coincidiesen en el período solicitado y no se llegara a acuerdo entre ellas, se sorteará la primera vez y en años sucesivos será rotativo.

Artículo 8.—*Ingreso y promoción.*

Se favorecerá la promoción interna del personal fijo en plantilla. A tal fin se reservará un 70% del total de plazas de la oferta de empleo correspondientes a los A1, A2, C1, C2 que se cubrirán mediante la superación de las pruebas que más abajo se indican y cumpliendo los requisitos exigidos. El otro 30% de estas plazas, así como la totalidad de las ofertadas para el grupo de Agrupaciones Profesionales, se cubrirán por los sistemas que más adelante se especifican.

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

Asimismo, las partes podrán iniciar procesos de promoción "cruzada" desde los grupos profesionales de personal laboral a los grupos equivalentes de personal funcionario.

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

La selección, ingreso y promoción del personal afectado por estas normas se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose en todo caso al R.D.L. 781/86 R.G. De ingreso en la Administración Pública y a lo establecido en estas normas.

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

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

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

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

- a) Concurso de traslado y a resultas, al que podrán concurrir los trabajadores y trabajadoras en situación de activo o excedente, que posean el mismo nivel y categoría profesional de las vacantes del concurso.

La adjudicación de las plazas se regirá por normas objetivas, de acuerdo con el baremo que en cada caso establezca el tribunal.

Todas las vacantes existentes tras el concurso de traslados y a resultas, se ofrecerán dentro de los porcentajes establecidos en el Real Decreto 781/86 por el sistema de:

- b) Promoción interna y a resultas, la convocatoria pública que se realice para cubrir vacantes por el sistema contendrá los requisitos siguientes:
 1. Características de la plaza a cubrir.
 2. Titulación exigible en cada caso.
 3. Méritos profesionales de los aspirantes.
 4. La composición del tribunal que ha de establecer y valorar las solicitudes y las pruebas a realizar en su caso; que serán esencialmente de carácter práctico y/o teórico.
 5. El plazo de presentación de solicitudes no será inferior a 10 días.
- c) Nuevo ingreso a través de concurso o concurso-oposición, los méritos profesionales a valorar serán los mismos previstos para concursos señalados en el párrafo anterior.

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



Artículo 9.—*Clasificación de puestos de trabajo.*

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

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

- 1) Mejora de las prestaciones del servicio a la ciudadanía.
- 2) Simplificación del trabajo, mejoría de métodos y procesos administrativos.
- 3) Establecimientos de plantillas correctas de personal.
- 4) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

Artículo 10.—*Movilidad funcional.*

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

CAPÍTULO 3.º—RETRIBUCIONES

Artículo 11.—*Conceptos retributivos.*

Los conceptos retributivos aplicables son:

1. Retribuciones básicas:
 - a) Sueldo base, que percibe el trabajador por unidad de tiempo, en función del grupo de clasificación.
 - b) La antigüedad, que como complemento personal se percibirá por cada tres años de servicios prestados en cualquier Administración. Para aquellos trabajadores que pudieran salir perjudicados económicamente por la cantidad establecida por trienios de antigüedad, se les garantizará la cuantía que estén cobrando actualmente como antigüedad congelada y cuando cumplan el siguiente, este se abonará igual que al resto de trabajadores. Los efectos económicos de los trienios se producirán en el mes siguiente en el que se cumplan los tres años de servicios y serán reconocidos de oficio, y se abonarán en su totalidad por el importe correspondiente al último grupo de adscripción del empleado público.
 - c) Las pagas extraordinarias, que tendrán la cuantía establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio y se abonarán en las nóminas de junio y diciembre.
2. Retribuciones complementarias:
 - a) Complemento de destino, en función del nivel en que se encuadre el puesto de trabajo que ocupa el trabajador.
 - b) Complemento específico que retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo. Complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dedicación, responsabilidad y dificultad técnica, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad y toxicidad, sábados, domingos y festivos trabajados, nocturnidad y turnicidad.
3. Pluses de jornadas especiales, indemnizaciones, dietas y kilometraje.

Artículo 12.—*Retribuciones.*

Las retribuciones se harán efectivas dentro de los 8 primeros días laborales de cada mes.

El presente convenio tiene como objetivo posibilitar una equiparación gradual de las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Belmonte con el personal de otras administraciones públicas. Las retribuciones pactadas para el ejercicio 2015 suponen un primer esfuerzo para acortar progresivamente las diferencias salariales existentes. El las partes firmantes de este Convenio se comprometen a negociar con carácter inmediato el catálogo y las condiciones retributivas del personal laboral.

Todo ello de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente en cada momento.

Artículo 13.—*Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de crisis por la que atraviesa el empleo en nuestra región, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a limitar al mínimo indispensable y de inexcusable realización, el número de horas extraordinarias a realizar por el personal del Ayuntamiento. Estas se realizarán y retribuirán de acuerdo a lo establecido en el artículo 6.º de este Convenio. Con dicho propósito las partes, deciden adoptar los siguientes acuerdos:

- a) Prohibir que, en ningún caso, se realicen horas extraordinarias de carácter habitual.

- b) Velar por que todas las labores a desarrollar por el personal del Ayuntamiento se realicen en horas ordinarias de trabajo, salvo en los supuestos de emergencias, siniestros, fiestas y actos públicos u otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias, es decir, aquellas que excedan de las establecidas en el párrafo primero del artículo anterior, y que sean realizadas a causa de fuerza mayor, por motivos urgentes o extraordinarios y no previsibles, así como las horas extraordinarias realizadas en actos previsibles (elecciones, festejos, actos deportivos, etc.) serán abonadas o descansadas a opción del trabajador o trabajadora.

En caso de elegir que sean retribuidas serán a razón de 15 € la hora trabajada, incrementando dicho valor en un 20% si es festivo o en horario nocturno y en un 30% si coinciden las dos condiciones.

En caso que la persona trabajadora opte por el descanso este será a razón de:

- 1 hora y media por cada hora realizada entre el lunes y el viernes.
- 2 horas por cada hora realizada en fin de semana.

Artículo 14.—*Dietas y kilometraje.*

Cuando por necesidades del servicio un trabajador o trabajadora tenga que desplazarse desde el centro de trabajo normal y habitual a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo del Ayuntamiento. Si el Ayuntamiento y la persona trabajadora, convinieran en utilizar el vehículo de ésta, se verá compensada a razón de 0,25 € por kilómetro recorrido.

Cuando por necesidades del servicio la jornada se prolongue y coincida con la hora de la comida o cena, se abonará la correspondiente dieta. El módulo de dieta será único para todo el personal y equivaldrá al establecido para el grupo 3 de los empleados públicos de la Administración General del Estado.

Alojamiento	Manutención	Dieta entera
48,92	28,21	77,13

Artículo 15.—*Indemnizaciones.*

Se entiende por tal la compensación que se otorga a la persona trabajadora por los daños perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador o trabajadora. Se exceptúan la utilización de vehículos particulares en el desarrollo de las funciones encomendadas.

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

Artículo 16.—*Seguros.*

La Corporación suscribirá un seguro de responsabilidad civil y seguro de accidentes, vida e invalidez único para todo el personal. Asimismo asumirá la defensa y asistencia jurídica ante los Tribunales de todo el personal cubierto por este Convenio que, por razón de trabajo, se pudiera ver incurso en tales supuestos. Además constituirá las fianzas necesarias, ante las exigencias de responsabilidades, tanto civiles como penales, salvo que el Ayuntamiento fuese la parte contraria.

El Ayuntamiento deberá contemplar en el seguro de accidentes las siguientes garantías:

Póliza de accidentes y vida	Capital asegurado
Fallecimiento	10.000 €
Fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional	30.000 €
Invalidez Permanente Absoluta	30.000 €
Invalidez Permanente Total	30.000 €
Invalidez Permanente Parcial	30.000 €

CAPÍTULO 4.º—DERECHOS SOCIALES Y PROFESIONALES

Artículo 17.—*Permisos y licencias.*

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

Permisos o licencias con derecho a retribución

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

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



En los casos de enfermedad grave justificada de familiares de primer grado, de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a un segundo permiso de la misma duración, preferentemente una vez pasados 30 días desde la finalización del anterior, sin perjuicio de las licencias que puedan concederse por períodos superiores a estas, no retribuidas.

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

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

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

3. Por traslado de domicilio un día.

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

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

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

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

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

Este derecho será reducido proporcionalmente a la jornada trabajada.

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

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

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

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

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

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

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

Tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad.

Cinco días laborables cuando la distancia sea en distinta localidad.

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

Mínimo seis días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad.

Mínimo nueve días cuando sea en distinta localidad.



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

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

15. Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos un día hábil, ampliable a dos si es a más de 100 Km.

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

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

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

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

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

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

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

Si por necesidades del servicio, debidamente motivadas no se pudiesen disfrutar los días de licencias previstos en este apartado dentro del año natural, podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

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

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de 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, 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.

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

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



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.

Los permisos por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente a que se refieren los apartados anteriores podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan. En este último caso procederá la suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial, en los términos recogidos en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural; conforme al que, entre otros extremos, se contempla que el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a los siguientes criterios:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los números 19 y 20.

En los casos previstos en los números 19, 20 y 21, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador de la Administración, durante todo el 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 trabajadores y trabajadoras 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.

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

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

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



Tramitación de los permisos, justificación y control de ausencia.

1. Es obligatorio comunicar toda ausencia o retorno durante la jornada laboral garantizando los períodos mínimos de descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, así como dentro de la propia jornada, durante la cual se descansará al menos media hora.

2. La tramitación de las vacaciones, permisos y licencias y cuantas incidencias estén relacionados con los procesos de gestión de personal se llevarán a cabo presencialmente para facilitar el procedimiento de concesión.

3. Los permisos y licencias se tramitarán mediante el formulario dispuesto por la Administración Local, con 72 horas de antelación, debiendo ser informados por la persona responsable del servicio de manera expresa y motivada. Los efectos del silencio administrativo se ajustarán a lo establecido en la normativa de la Administración del Principado de Asturias.

4. El personal sujeto al presente Convenio, estará sujeto al régimen de recuperación y compensación de saldos horarios que determinen los criterios de cumplimiento del régimen de jornada, vacaciones, permisos y licencias, así como al sistema de crédito horario personal, que se gestionará a través de la correspondiente solicitud.

5. El saldo negativo en el mes se podrá recuperar en los tres meses siguientes, así como compensar con los saldos positivos en los tres meses anteriores.

Con carácter general cada trabajador o trabajadora municipal con jornada ordinaria de trabajo dispondrá de un crédito personal de 25 horas al año, del que podrán hacer uso para compensar saldos negativos que no se hayan recuperado con el sistema previsto en el apartado anterior.

Los conceptos para los que se podrá utilizar dicho crédito serán:

- Asuntos particulares retribuidos y no recuperables correspondientes a cada empleado.
- Compensatorios generados por exceso de trabajo por necesidades del servicio.
- Horas generadas por días trabajados durante las fiestas patronales del Concejo.
- Bolsa de horas como bonificación por índice de absentismo inferior al porcentaje del 10% anual, entendiéndose por asistencia al trabajo, los días efectivamente trabajados, vacaciones, permisos retribuidos, permisos sindicales, I.T. por accidente de trabajo, hospitalización y maternidad.
- Formación realizada fuera del horario laboral.

Permisos o licencias sin derecho a retribución

Licencia por asuntos propios. El personal del Ayuntamiento que hayan cumplido 2 años de servicio en el mismo, tendrán derecho a licencia por asuntos propios sin retribución y cuya duración no podrá exceder de tres meses cada dos años ni ser inferior a 15 días.

Esta licencia deberá ser solicitada con una antelación mínima de 7 días.

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

Artículo 18.º—Festivos y días no laborales.

Tendrán consideración de festivos y días no laborales los siguientes:

- a) Los festivos que se determinen por la Administración del Estado.
- b) Los festivos que se determinen por la Comunidad Autónoma.
- c) Los días señalados como fiestas locales.
- d) Día de Santa Rita de Casia (22 de mayo): cuando coincida en día no laborable, generará un día compensatorio de descanso.
- e) Los días 24 y 31 de diciembre. Si dichos días coincidiesen en sábado o domingo, el personal tendrá derecho a una compensación de dos días de descanso.
- f) Los festivos nacionales y regionales cuando coincidan en sábado, se fijará su disfrute en el calendario laboral un día a elección del trabajador.

En la semana anterior a la de fiestas del concejo, la jornada laboral será de 9 a 13 horas, quedando garantizadas, en todo caso, las necesidades de los servicios.

Artículo 19.º—Citaciones judiciales.

La persona trabajadora que por citación judicial, relacionada con su puesto de trabajo deban comparecer en día de descanso, permiso, vacaciones o licencia, además del abono de los gastos de desplazamiento tendrán derecho a su compensación o a un día de descanso.



Artículo 20.—*Acción social y plan de pensiones.*

En el Ayuntamiento de Belmonte, se constituirá un Fondo de Acción Social, que será común para todo su personal funcionario o laboral, y su finalidad será la financiación y subvención de acciones y programas de carácter social y las aportaciones del Ayuntamiento al plan de pensiones.

Para su regulación y aplicación se constituirá una Comisión de Acción Social de composición mixta y paritaria.

CAPÍTULO 5.º—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 21.—*Faltas.*

Las faltas disciplinarias cometidas por el personal podrán ser muy graves, graves y leves.

A. *Serán faltas leves las siguientes:*

- 1) La ligera incorrección con el público y con los compañeros o compañeras o personal subordinado.
- 2) El retraso imputable al trabajador o la trabajadora, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3) La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día o dos días no consecutivos en el mes.
- 5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.
- 6) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los Servicios.
- 7) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- 8) La no utilización de la ropa de trabajo, salvo causas debidamente justificadas.
- 9) El Empleo de útiles, materiales, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, medios de trabajo y bienes de la empresa para los que no tuviese autorización o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, siempre que tales actuaciones no den lugar a su consideración como falta grave o muy grave.

B. *Serán faltas graves las siguientes:*

- 1) La falta de respeto debido a superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.
- 2) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de trabajo de superiores y de las funciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio.
- 3) La manifiesta desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de las personas trabajadoras o de terceras.
- 5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días consecutivos o tres días alternos al mes.
- 6) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días y menos de diez días, en el plazo de un mes.
- 7) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8) La simulación de enfermedad o accidente.
- 9) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas en relación con sus derechos de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 10) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los Servicios.
- 11) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Ayuntamiento.
- 12) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 13) El incumplimiento de los plazos y otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- 14) El comportamiento con infracción manifiesta del acuerdo u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.
- 15) La no utilización de los equipos de protección individual.



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

C. Serán faltas muy graves las siguientes:

- 1) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días al mes.
- 2) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 días o más al mes, o durante más de 20 días en el trimestre.
- 3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, habiendo recaído, al menos, tres sanciones firmes.
- 4) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.
- 5) Las ofensas verbales o físicas a los miembros de la Corporación o a las personas que trabajan en el Ayuntamiento.
- 6) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 7) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 8) Haber sido objeto de sanción por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- 9) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- 10) La conducta antisindical.
- 11) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, así como cualquier conducta tipificada como acoso sexual.
- 12) El manifiesto abuso de autoridad y/o el comportamiento arbitrario, con infracción manifiesta del acuerdo y otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.
- 13) La obtención de beneficios económicos de las personas usuarias de los servicios.
- 14) Toda actuación discriminatoria por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.
- 15) La adopción de decisiones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.
- 16) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.
- 17) El alcoholismo o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 18) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando del mismo pudiera derivarse un riesgo laboral grave e inminente.
- 19) El acoso moral o conjunto de actuaciones hacia un trabajador o trabajadora que provoquen la anulación de su capacidad profesional o su deterioro psicológico.
- 20) La utilización de medios y equipos, incluidos los informáticos, para los que no se tenga autorización y que, con notorio beneficio personal, sean empleados para la realización de trabajos particulares o ajenos a la actividad contractual de la persona trabajadora.

Artículo 22.—Procedimiento sancionador.

El procedimiento sancionador y la tramitación del correspondiente expediente se ajustarán a lo que se determine para los empleados públicos de la Administración Civil del Estado. La tramitación de cualquier procedimiento sancionador que se inicie en base a lo establecido por el presente Convenio se ajustará a criterios de máxima agilidad y reducción de trámites innecesarios en atención a la relación jurídica de este personal y a los plazos de prescripción previstos en la legislación. En todo caso, los períodos de alegaciones concedidos a los interesados o interesadas interrumpirán dichos plazos de prescripción, siempre que la duración del expediente instruido no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador o trabajadora.

Asimismo, la iniciación de cualquier expediente sancionador será comunicada a la persona interesada y al órgano de representación correspondiente.

Artículo 23.—Sanciones.

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

- a) Por faltas leves: amonestación y apercibimiento verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses, o despido disciplinario.



Artículo 24.—Responsabilidades.

El cargo superior jerárquico que tolere o encubra las faltas de sus personas subordinadas incurrirá en responsabilidad y sufrirá la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga a la persona autora, de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la institución y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o incumplimiento.

Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral.

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

Artículo 25.—Acoso en el trabajo.

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

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

Artículo 26.—Servicios mínimos.

Los servicios mínimos imprescindibles en los casos de huelga legal, serán nombrados de mutuo acuerdo entre la parte representante del personal y de la Corporación y afectarán a los siguientes servicios:

- 1) Registro municipal de entrada de documentos.
- 2) Servicio de limpieza.
- 3) Servicio de Ayuda a Domicilio.

La cobertura de estos servicios se realizará bajo mínimos y en una cantidad que no suponga grave perjuicio para la salud pública, la seguridad o para los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Los servicios municipales que cuenten con personal que no secunde la huelga, quedarán cubiertos por éste.

CAPÍTULO 6.º SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 27.—Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

A. Riesgo durante el embarazo.

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

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

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

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

C. Privación de libertad del trabajador o de la trabajadora.

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

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

Artículo 28.—Otros supuestos de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Asimismo, procederá la suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo en los supuestos siguientes:



- 1) Cuando se autorice a la persona para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en Organismos internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjera o en programas de cooperación internacional.
- 2) Cuando la persona adquiera la condición de funcionaria o funcionario al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.
- 3) Cuando la persona sea nombrada miembro del Gobierno de la Nación, Consejo de Gobierno del Principado de Asturias, así como altos cargos de los mismos.
- 4) Cuando sea elegido/a por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
- 5) Cuando sea adscrita a los servicios del Tribunal constitucional o del Defensor del Pueblo o del Tribunal de Cuentas o de la Junta General del Principado de Asturias u órganos de la misma naturaleza.
- 6) Cuando accedan a la condición de Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales.
- 7) Cuando accedan a la condición de Diputados o Diputadas de la Junta General del Principado de Asturias o de miembro de las Asambleas Legislativas de otras comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.
- 8) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.
- 9) Cuando presten servicio en los gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros o Ministras y Secretarios o Secretarías de Estado.
- 10) Cuando desempeñen en la Administración del Principado puestos de confianza o de asesoramiento especial.
- 11) Cuando se les nombre para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función Pública.

En estos casos, el período de permanencia en esta situación será computado a efectos de ascenso, consolidación de nivel, trienios.

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

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

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

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

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

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

- a) Por interés particular:

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

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

El período en excedencia voluntaria no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

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

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

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

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



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

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

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

- c) Para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, teniendo en cuenta que tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referida al o a la cónyuge y a la persona conviviente de hecho.

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

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

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

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

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

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

- d) Por Agrupación Familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, al personal cuyo cónyuge o conviviente de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario o funcionaria de carrera o como laboral, en cualquier Administración pública, Organismo Autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

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

- e) Por Aplicación de la normativa de Incompatibilidades.

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

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

- f) Reincorporación al trabajo.

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

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

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

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



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

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

Artículo 30.—*Incapacidad temporal.*

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

Al personal de este Ayuntamiento se le reconocerán los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal.

1.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales y por las contingencias comunes que generen hospitalización, intervención quirúrgica o deriven de la maternidad, embarazo o período de lactancia, así como aquellas otras situaciones que se puedan determinar con carácter excepcional y debidamente justificadas en supuestos relacionados con la protección de la salud, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Será complementada durante todo el período de duración de la Incapacidad Temporal, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad, cuando ésta fuese causada por alguna enfermedad grave. Se entenderá por enfermedad grave las incluidas en el anexo Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y aquellas que así determine el facultativo médico responsable.

En el caso de las enfermedades crónicas que impliquen períodos de baja sucesivos y que se califiquen como recaída, no comenzará el cómputo de la misma desde el día primero, a efectos de aplicar el nuevo régimen retributivo, sino que se continuará el cómputo desde el período anterior de incapacidad.

Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

El descuento en nómina regulado, no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia expedido por el facultativo que lo hubiese atendido o declaración responsable suscrita por el interesado.

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

Artículo 31.—*Extinción del contrato de trabajo.*

Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Estatuto de los trabajadores y normas de desarrollo y concordantes.

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

Artículo 32.—*Fomento del empleo y jubilación.*

La jubilación será de acuerdo a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la seguridad social.

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Belmonte, previo acuerdo entre la partes, se podrán acoger a la jubilación parcial, simultaneándola con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada con un contrato de relevo en la forma y condiciones establecidas en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. El trabajador/a jubilado/a parcial percibirá un complemento que sumado a la pensión recibida por el INSS y al% que le corresponde por la prestación de trabajo, será igual a la que percibiría este trabajador de seguir trabajando al 100% de su jornada completa anual.



CAPÍTULO 7.º—DERECHOS SINDICALES

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

1.—Disponer de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas cada una de las personas que sean o formen parte de Órganos de Representación Unitarios (ORUs), para el ejercicio de sus funciones de representación y defensa de los intereses de sus trabajadores y trabajadoras.

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

3.—Los representantes de los trabajadores dispondrán de locales adecuados y de los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Igualmente, tendrán acceso a la utilización de fotocopiadoras y otros medios de reproducción existentes en los Centros de trabajo para su uso en tareas de información directamente relacionadas con su representación en el Centro en la medida de lo posible.

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

Artículo 34.—*Organizaciones sindicales y secciones sindicales.*

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

Artículo 35.—*Formación y perfeccionamiento profesional.*

I.—De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la promoción, formación y perfeccionamiento profesional, los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, y conforme al ámbito de aplicación personal que se determine en los correspondientes planes de formación, tendrán los siguientes derechos, según la clase de estudios y formación que a continuación se indican:

A.—ESTUDIOS PARA LA OBTENCIÓN DE UN TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL, AÚN CUANDO NO ESTÉN RELACIONADOS Estrictamente con el trabajo desarrollado

Para la asistencia a los cursos correspondientes a estos estudios, se otorgará a la persona interesada preferencia para elegir turno de trabajo, siempre que no se perjudiquen los derechos de otro trabajador o trabajadora, y tendrá derecho a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo, cuando la organización y necesidades del servicio lo permitan. Asimismo tendrá derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes oficiales.

B.—ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho una vez al menos cada tres años, a la asistencia a cursos, organizados por Administraciones, Centros u Organismos oficiales, conforme a los siguientes criterios:

1.—Cursos y actividades formativas que se realicen en interés de la Administración:

1.1.—Los cursos que deban realizarse en régimen de plena dedicación, y en interés de la organización, conllevarán un permiso retribuido durante el tiempo de duración del mismo.

1.2.—Los cursos que no exijan plena dedicación, y deban realizarse en interés de la organización, conllevarán un permiso retribuido durante las horas de duración de los mismos que coincidan con el horario de trabajo.

1.3 Seminarios, Mesas Redondas y Congresos.—El Ayuntamiento de Belmonte podrá enviar, dentro de la jornada laboral a los/as trabajadores/as a Seminarios, Mesas Redondas o Congresos, referentes a su especialidad o trabajo específico cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para el servicio, y su asistencia será obligatoria; se atenderán las circunstancias personales acreditadas por los trabajadores.

Cuando sea el propio trabajador el que lo solicite, el Ayuntamiento adoptará la decisión pertinente en función de la materia de que se trate, así como del interés del mismo para la organización.

En caso de concurrencia de solicitudes, y a salvo las necesidades del servicio, la asistencia tendrá carácter rotatorio.

1.4.—Cursos en los que el Ayuntamiento imponga la obligación de asistir.

El Ayuntamiento podrá organizar dentro de la jornada laboral, cursos de actualización y perfeccionamiento profesional, cuya asistencia será obligatoria, si la Dirección lo considera conveniente.

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

Independientemente de lo establecido por los acuerdos de formación continua en las administraciones públicas (AFCAP) y para facilitar la formación y el reciclaje profesional, el Ayuntamiento podrá conceder hasta 40 horas al año como máximo para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera del mismo y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.



C.—CURSOS DE RECONVERSIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

El Ayuntamiento de Belmonte podrá organizar, bien directamente o en concierto con centros oficiales, cursos de reconversión y capacitación profesional con el objetivo de mantener una formación permanente de su personal y su adaptación a nuevos perfiles profesionales, especialmente de quienes pertenecen a categorías de menor cualificación, y según las siguientes modalidades:

- 1) Reconversión profesional para asegurar la estabilidad de la persona trabajadora en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios.
- 2) De capacitación profesional para la adaptación del trabajador o trabajadora a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.

En ambos supuestos, el tiempo de asistencia al curso se considerará como de trabajo efectivo, y los representantes de los trabajadores podrán proponer la necesidad de cursos de esta naturaleza, especificando las condiciones de acceso a los mismos, los baremos de aprovechamiento y el sistema de su celebración. A tal efecto se creará una Comisión Mixta de Valoración, participada por los representantes de los trabajadores.

II.—Apreciada la necesidad, por parte del Ayuntamiento de realizar las actividades formativas que redunden en interés de la organización, se procederá, por parte de la Comisión Mixta de Valoración a la designación de quienes deban asistir a las mismas. En tal caso se abonarán además del salario, los gastos de viaje, dietas y matrícula que corresponda.

III.—El tiempo de asistencia a cursos de formación organizados por la Administración, y los convocados al amparo de los acuerdos relativos a formación continua en las Administraciones Públicas, se computará como tiempo de trabajo a todos los efectos cuando coincida con el horario y jornadas hábiles con carácter general o, en su caso, particular que tenga establecido la persona trabajadora.

CAPÍTULO 8.º—SALUD LABORAL

Artículo 36.—*Salud laboral.*

Las Entidades Locales deberán cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, que en particular será: artículo 40.2 de la Constitución Española, los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido de la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Código Penal y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

Artículo 37.—*Fomento de la protección.*

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

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

2. Las Entidades Locales deberán:

- a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación del personal en la misma.
- b) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal, tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.
- c) Constituir los Comités de Seguridad y Salud de forma unitaria para el conjunto de sus empleados públicos.
- d) Elaborar, en el plazo máximo de 6 meses tras la firma del presente Acuerdo, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones u inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos, para lo cual podrá contar con el asesoramiento del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los trabajadores de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales, que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, o para sus compañeros o terceros. Los trabajadores estarán obligados a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensándose el exceso de jornada económicamente o en tiempo libres.



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

Artículo 38.—*Prevención de la salud.*

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una revisión médica anual que podrán llevar a efecto siempre con carácter voluntario. Estas revisiones médicas estarán relacionadas con el puesto de trabajo que se desempeñe. Los resultados de estos reconocimientos individuales se facilitarán a los trabajadores y trabajadoras mediante un informe en el que se harán constar las observaciones pertinentes a la vista de los resultados obtenidos, sobre los cuales se deberá guardar el correspondiente sigilo profesional.

Artículo 39.—*Capacidad disminuida y puestos compatibles.*

Cuando por el Comité de Salud Laboral o por la representación de las personas trabajadoras se denunciase la actividad perjudicial en un puesto de trabajo, por el Ayuntamiento se procederá a su constatación, procediendo en caso positivo al traslado del trabajador o trabajadora afectada a otro puesto no nocivo para su salud y a la extinción de las causas que motivaron el traslado.

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

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

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

Los cambios de puesto de trabajo a que se refiere el presente artículo no conllevarán en ningún caso minoración de haberes y derechos profesionales.

Artículo 40.—*Vestuario.*

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

El vestuario que proceda se entregará al personal antes del inicio de sus funciones. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma.

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

Disposición adicional primera

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

Disposición adicional segunda

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

Disposición adicional tercera

El Ayuntamiento de Belmonte tratará en lo posible de garantizar tanto la estabilidad en el empleo como el mantenimiento mínimo de su número actual. Asimismo se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de transformar el empleo temporal en fijo, a través de los procedimientos de consolidación de empleo acordados entre la administración y sindicatos publicados a través de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposición transitoria

Al personal acogido a este Convenio Colectivo se le mantiene el mismo sistema retributivo que tienen en la actualidad, hasta que se aplique lo regulado en el capítulo III de este Convenio.



A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo será de aplicación, al personal que no tenga contemplado el complemento de antigüedad, lo regulado sobre el mismo, en el artículo 20 de la Ley 36/2014 de Presupuestos Generales del Estado para el conjunto de Empleados Públicos.

Disposición final

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