



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

*RESOLUCIÓN de 7 de noviembre de 2018, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón, 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 de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón (expediente C-036/2018, código 33040013012004), 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 28 de septiembre de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 11 de abril de 2018, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo 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, 7 de noviembre de 2018.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 11-4-2018, publicada en el BOPA núm. 87, de 16-IV-2018, el Director General de Trabajo.—Cód. 2018-11793.

#### ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS EMPRESAS DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN/XIXÓN

En Gijón/Xixón, siendo las 12.00 horas del día 28 de septiembre de 2018, se reúne, previa convocatoria, en las dependencias del Centro de Cultura Antiguo Instituto del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón: Centro Municipal de Empresas, Empresa Municipal de la Vivienda y Divertia.

La Comisión Negociadora esta integrada por las siguientes personas:

En representación del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo:

- Dña. Ana María Braña Rodríguez-Abello, Concejala Delegada de Hacienda, Organización Municipal y Empleo, que ejerce de Presidenta.
- D. Manuel Díaz Muiña, Director General de Servicios.
- Dña. Elena Sevilla García-Montiel, Directora Gerente de la Empresa Municipal de la Vivienda de Gijón/Xixón.
- D. Rubén González Hidalgo, Director Gerente del Centro Municipal de Empresas de Gijón/Xixón.
- D. Jorge González Palacio, Gerente de DIVERTIA Gijón/Xixón.
- Dña. Teresa Sánchez Rodríguez, Directora del Teatro Jovellanos y Festejos y Adjunta a la Gerencia de Divertia Gijón/Xixón.
- D. Luis Antonio Díaz Gutiérrez, Coordinador General del Centro Municipal de Empresas de Gijón/Xixón.
- Dña. María Luisa Fano Suárez, Jefa del Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social del Ayuntamiento de Gijón/Xixón.
- Dña. Inés Meana Fernández, Jefa de Departamento de Relaciones Laborales del Ayuntamiento de Gijón/Xixón.
- D. Vicente Endrino Navarro, Jefe Departamento Administración e Infraestructuras del Centro Municipal de Empresas, que actúa como Secretario.



Y en representación de la Parte Social:

- Dña. Carmen Escandón García, UGT.
- D. José Luis García Aguado, UGT.
- D. José Luis Bergia Sáez, UGT.
- Dña. María José Díez Pantoja, UGT.
- Dña. Noemí Fernández Díaz, UGT.
- D. Fernando Álvarez Rodríguez, UGT.
- D. Marcos Fernández Antuña, CC.OO.
- D. Luis Miguel Alonso Pérez, CC.OO.
- Dña. Carmen Fernández Fernández, CC.OO.
- D. Rubén Medina Bermúdez, CC.OO.

Ambas partes,

Acuerdan

*Primero.*—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, esto es, el Centro Municipal de Empresas, Empresa Municipal de la Vivienda y Divertia, y por tanto para la firma de este Acta de Otorgamiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

*Segundo.*—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo y alcanzado acuerdo por unanimidad, las partes suscriben el citado Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019.

*Tercero.*—El presente Convenio se trasladará a los respectivos Consejos de Administración de las Empresas de Promoción y Desarrollo para su ratificación.

*Cuarto.*—Las partes firmantes autorizan expresamente a Dña. María Luisa Fano Suárez, Jefa del Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social, para que lleve a cabo los trámites de presentación y registro del precitado Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral competente.

Y en prueba de conformidad con lo que se ha expuesto, firman la presente Acta así como el Convenio adjunto a la misma, las personas arriba relacionadas, en representación por un lado, del Ayuntamiento de Gijón y de las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo, y por otro, de la parte social, compuesta por UGT y CC.OO., en el lugar y fecha indicados, dándose por finalizada la reunión a las 12.30 horas.

Por el Ayuntamiento de Gijón/Xixón y las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo:

Fdo. Ana María Braña Rodríguez-Abello	Fdo. Manuel Díaz Muiña
Fdo. Elena Sevilla García-Montiel	Fdo. Rubén González Hidalgo
Fdo. Jorge González Palacio	Fdo. Teresa Sánchez Rodríguez
Fdo. Luis Antonio Díaz Gutiérrez	Fdo. María Luisa Fano Suárez
Fdo. Inés Meana Fernández	Fdo. Vicente Endrino Navarro

Por la parte social:

UGT:

Fdo. Carmen Escandón García	Fdo. José Luis García Aguado
Fdo. José Luis Bergia Sáez	Fdo. María José Díez Pantoja
Fdo. Noemí Fernández Díaz	Fdo. Fernando Álvarez Rodríguez

CC.OO.:

Fdo. Marcos Fernández Antuña	Fdo. Luis Miguel Alonso Pérez
Fdo. Carmen Fernández Fernández	Fdo. Rubén Medina Bermúdez



## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS EMPRESAS DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN/ XIXÓN

### CAPÍTULO I.—ÁMBITO DE APLICACIÓN Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

#### Artículo 1.—*Determinación de las partes.*

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito por la totalidad de la representación de las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión Negociadora del Personal Laboral de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, UGT y CC.OO. y la representación del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Empresas que forman parte del grupo de Empresas de Promoción y Desarrollo, DIVERTIA, Centro Municipal de Empresas y Empresa Municipal de la Vivienda, las cuales se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad y legitimación necesarias para dicha suscripción.

#### Artículo 2.—*Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio tiene por objeto la regulación y el establecimiento de las condiciones de trabajo del personal laboral que presta servicios en las siguientes Empresas Municipales, que constituyen las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón:

- Divertia Gijón, S.A.
- Centro Municipal de Empresas de Gijón, S. A.
- Empresa Municipal de la Vivienda de Gijón, S. L.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio los siguientes colectivos:

- a) El personal eventual o de confianza.
- b) El personal vinculado a las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón en virtud de una relación laboral especial de alta dirección.
- c) El personal contratado por el Ayuntamiento de Gijón dentro de Planes y programas públicos de empleo.

#### Artículo 3.—*Ámbito personal.*

Dentro del ámbito funcional indicado, el presente Convenio afecta a todos los trabajadores/as de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón, ya sea la vinculación de los/as mismos/as de carácter permanente o de duración determinada e indefinido no fijo.

#### Artículo 4.—*Ámbito territorial.*

El ámbito territorial del presente Convenio se circunscribe al Concejo de Gijón/Xixón, único en el que existen centros de trabajo de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón.

#### Artículo 5.—*Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2019 sin perjuicio de la posibilidad de revisión del Convenio durante su vigencia, especialmente en lo relativo a la tabla salarial y al plan de empleo. El devengo de los efectos económicos del Convenio se retrotraerá al día 1 de enero del año en el que se firme, salvo aquellos aspectos en los que expresamente se disponga otra fecha.

El anexo I relativo a las normas para la selección del personal no permanente tendrá efectos a partir del día siguiente al de la publicación en el BOPA del presente Convenio.

2. Llegada la fecha de vencimiento, el presente Convenio se entenderá prorrogado automáticamente de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes, formulada por escrito con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento.

En tanto no se suscriba un nuevo Convenio, únicamente quedará prorrogada la parte general del presente Convenio que no esté referida a un ejercicio económico concreto; transcurrido el período de un año desde la denuncia, el presente Convenio se prorrogará hasta la entrada en vigor del siguiente en los términos señalados anteriormente.

#### Artículo 6.—*Estabilidad en el empleo.*

Las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón orientarán su política de personal a garantizar la estabilidad en el empleo de todo el personal de sus respectivas plantillas dentro de los límites fijados por la normativa que resulte de aplicación durante la vigencia del presente Convenio.

#### Artículo 7.—*Representación.*

La Comisión Negociadora, en la que se ha alcanzado el presente Convenio, estará integrada por las organizaciones sindicales más representativas y por aquellas que hayan obtenido un 10% o más de los/as representantes del órgano de representación del personal de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, hasta un máximo de diez personas por la parte social.

Asimismo, dicha Comisión Negociadora estará integrada por los/las representantes de las Empresas de Promoción y Desarrollo y del Ayuntamiento de Gijón/Xixón.



## Artículo 8.—*Absorción y condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio sustituyen, compensan y absorben, en cómputo anual y global, a las ya existentes el 31 de diciembre de 2015, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas, sin perjuicio de la aplicación de cualquier disposición legal que, en conjunto, pudiera tener efectos más favorables.

## Artículo 9.—*Comisión Mixta de Seguimiento.*

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación de este Convenio, se crea una Comisión de Seguimiento, integrada por igual número de representantes del Ayuntamiento y de las Empresas de Promoción y Desarrollo que de la representación sindical. La representación social estará formada por los sindicatos firmantes del presente Convenio y su número de integrantes será de diez, en proporción a su implantación en el órgano de representación constituido en el ámbito este Convenio. Podrán designarse suplentes de las personas titulares, y a las reuniones de la misma podrá asistir también personal asesor, con voz pero sin voto. La presidencia de la Comisión corresponderá a un/a representante del Ayuntamiento.

Las reuniones ordinarias de la Comisión se celebrarán una vez al trimestre. La Comisión se reunirá con carácter extraordinario a petición de cualquier organización sindical firmante, o por iniciativa del Ayuntamiento. Las reuniones extraordinarias habrán de ser convocadas dentro de las 72 horas siguientes a la fecha en que se hubiera recibido la solicitud de reunión por la Presidencia de la Comisión.

Corresponde a la Comisión de Seguimiento:

1. Realizar el seguimiento e interpretación del presente Convenio.
2. Impulsar la negociación del desarrollo del mismo.
3. Debatir y proponer medidas en relación a formación, acción social, evaluación del desempeño, salud laboral e igualdad.
4. Conocer y dictaminar la planificación de necesidades de personal, nombramientos, incluidas las comisiones de servicios, contratación, modelos de bases de selección de personal, ejecución de ofertas de empleo, vacantes, establecimiento de objetivos de reducción de la temporalidad, control y seguimiento de las bolsas de empleo, y asimismo cuantas otras cuestiones se determinen relacionadas con el empleo y la contratación.
5. Ser cauce de resolución interna de conflictos.

A requerimiento de cualquiera de las partes deberá de mediar sobre cuantas cuestiones y conflictos de intereses pudieran suscitarse 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.

## Artículo 10.—*Resolución de conflictos.*

Respecto a las controversias y conflictos colectivos que pudieran plantearse en cuestiones que afecten al personal laboral sujeto al ámbito de este Convenio y agotadas las actuaciones que en esta materia tiene atribuidas la Comisión Mixta de Seguimiento sin alcanzarse acuerdo, las partes firmantes del mismo se comprometen a someter dichas controversias y conflictos colectivos a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), de conformidad con sus normas internas de funcionamiento.

## Artículo 11.—*Acuerdos de la Comisión de Seguimiento.*

1.—Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento tendrán carácter vinculante para ambas representaciones y para el ámbito general del Convenio, formando parte del mismo.

2.—Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría, siendo preciso, al menos, el voto favorable del 60% de los/las componentes de la Comisión, en la representación sindical. Dichos acuerdos se documentarán en las correspondientes actas, que se harán públicas en la Intranet municipal para su conocimiento general.

### CAPÍTULO II.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

## Artículo 12.—*Organización del trabajo.*

1. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de cada una de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón y su personal directivo, sin perjuicio de la negociación con la representación sindical del personal municipal sobre las condiciones de empleo del mismo. La mejora continua del servicio público en términos de economía, eficacia y eficiencia constituye un objetivo fundamental de la organización, contando con la implicación y participación del personal a través de sus representantes legales y de los cauces establecidos.

2. Sobre la base de lo anterior, la actuación de la organización se fundamenta en los siguientes principios:

- a) Servicio a la ciudadanía y a los intereses generales.
- b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- c) Sometimiento pleno a la Ley y al derecho.
- d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio.
- f) Integridad profesional y comportamientos éticos de los trabajadores y trabajadoras municipales.
- g) Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.
- h) Desarrollo y cualificación profesional permanente del personal.
- i) Transparencia.
- j) Evaluación y responsabilidad en la gestión.
- k) Mejora de las condiciones ambientales y de la salud laboral.
- l) Fomento de iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad y sostenibilidad medioambiental, favoreciendo el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente e impulso de medidas para una movilidad sostenible y segura.
- m) Integración participativa de todo el personal empleado en la implantación de nuevos sistemas y métodos de trabajo y prestación de servicios públicos.
- n) Facilitación de la conciliación de la vida laboral y familiar.
- ñ) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos.
- o) Coordinación y cooperación para la mejor prestación de los servicios públicos y eficacia en el trabajo.

#### Artículo 13.—*Manual de Funciones de la Estructura Administrativa Municipal.*

1.—La definición de la estructura directiva de cada Empresa es facultad de la Presidencia de la misma, sin perjuicio de las atribuciones del Consejo de Administración, de conformidad con los Estatutos de cada Sociedad.

2.—La definición de las funciones del resto de la estructura administrativa de cada Empresa se contendrán en el Manual de Funciones y Estructura del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, de sus Fundaciones y Patronato y de las Empresas de Promoción y Desarrollo que será objeto de negociación en el seno de la Comisión Negociadora y del que se dará cuenta al Consejo de Administración de cada Empresa para su aprobación.

3.—Una Comisión Técnica, órgano colegiado con participación de las organizaciones sindicales firmantes de alguno de los Acuerdos/Convenios llevará a cabo el estudio de la organización, estructura y valoración de los puestos de trabajo que constituirá la base del citado Manual de Funciones y estructura del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, de sus Fundaciones y Patronato y de las Empresas de Promoción y Desarrollo, una vez analizados los resultados del proceso de estudio de la organización administrativa.

#### Artículo 14.—*Relaciones de Puestos de Trabajo.*

1. Las Relaciones de Puestos de Trabajo son el instrumento técnico a través del cual cada Empresa de Promoción y Desarrollo realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales. La Relación de Puestos de Trabajo incluirá la enumeración de los puestos existentes, con expresión de:

- Código.
- Denominación.
- Dotaciones.
- Nivel de Complemento de Destino o equivalente.
- Cuantía del Complemento Específico o equivalente y elementos fijos que los conforman.
- Tipo de puesto.
- Forma de provisión.
- Grupo o Grupos de clasificación.
- En su caso, titulación específica requerida para el puesto.

2. En el marco de los principios señalados, cada una de las Empresas de Promoción y Desarrollo, previa negociación, establecerá el número, denominación, forma de provisión y requisitos exigidos para su desempeño, así como del resto de las condiciones de empleo de los mismos, tipificando los puestos de trabajo de características análogas o comunes en toda la organización. Igualmente se negociarán los aspectos retributivos con sujeción a la normativa vigente en cada momento sobre esta materia y con las limitaciones impuestas por la misma.

3. La Relación de Puestos de Trabajo se actualizará periódicamente o podrá modificarse puntualmente por el Consejo de Administración de cada Empresa, previa negociación en la Comisión Negociadora.

#### Artículo 15.—*Catálogo de puestos no permanentes.*

1.—El Catálogo de Puestos no Permanentemente constituye un instrumento de gestión, seguimiento y control del personal temporal de cada una de las Empresas de Promoción y Desarrollo, e incluye la relación de contratos de duración deter-

minada de personal laboral, no vinculados a puestos de trabajo configurados en la relación de puestos de trabajo. En dicho catálogo se especificarán las características de la contratación, indicando: la categoría y grupo profesional, el tipo de contrato laboral, así como la duración prevista del mismo y justificación de su existencia.

2.—El Catálogo de Puestos no Permanentes será aprobado por cada una de las Empresas de Promoción y Desarrollo, previo informe de la Comisión Negociadora del personal laboral de las Empresas de Promoción y Desarrollo, y será publicado en la Intranet municipal. Dicho Catálogo será objeto de actualización periódica, con el indicado régimen de publicidad.

3.—Se computará este personal no permanente para el cálculo del porcentaje de temporalidad en las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo. En dicho cálculo no se incluirá al personal laboral contratado como destinatario de programas y planes públicos de empleo tendentes a mejorar la inserción laboral.

#### Artículo 16.—*Reorganización y reestructuraciones.*

Las partes que suscriben el presente Convenio coinciden en que el proceso de reforma de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón exige introducir continuos cambios organizativos y de gestión, que pueden suponer innovaciones que afecten a las condiciones de empleo del personal. Por esta razón, y reconociendo la capacidad de auto-organización de cada una de las Empresas, las partes acuerdan que los proyectos de reorganización administrativa que impliquen una modificación de las condiciones de empleo del personal tendrán el siguiente tratamiento:

- a) Cada Empresa informará previamente a las organizaciones sindicales de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones de régimen jurídico de sus servicios o reasignación de efectivos de personal entre los distintos servicios.
- b) En la fase de elaboración de la propuesta o proyecto de cambio de marco jurídico del servicio afectado o de la reasignación de efectivos, cada Empresa apoyándose en los informes técnicos necesarios, consultará con las organizaciones sindicales sobre la repercusión que dichos procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.
- c) Cada Empresa y las organizaciones sindicales negociarán los aspectos organizativos de los distintos servicios que afecten a las condiciones de trabajo, supongan una modificación sustancial de las mismas, impliquen transformaciones de régimen jurídico de un determinado servicio o supongan una reasignación de efectivos de personal, dentro del marco de negociación de la relación de puestos de trabajo.
- d) Cada Empresa se compromete, en el marco de la normativa estatal, a dimensionar adecuadamente los efectivos de personal, de manera que se reduzca al mínimo imprescindible la temporalidad respecto al número del personal empleado en cada una de las Empresas. Como anexo I del presente Convenio se incluyen las normas y criterios generales sobre selección y contratación del personal laboral temporal.
- e) Las Empresas de Promoción y Desarrollo y las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio se comprometen en la defensa de los servicios públicos y en la gestión de los mismos con fundamento en criterios de calidad, economía, eficiencia y eficacia.

#### Artículo 17.—*Evaluación del Desempeño.*

1.— La evaluación del desempeño es el instrumento a través del que se acredita el compromiso de los trabajadores y trabajadoras en la consecución de los objetivos de cada una de las Empresas de Promoción y Desarrollo y el interés en la mejora de los servicios públicos.

2.— Dicha evaluación se regula en el Manual de Evaluación del Desempeño en el que se especifica el sistema de evaluación del desempeño implantado en las Empresas de Promoción y Desarrollo y se determinan sus efectos en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias que, en su caso, se establezcan. La parte empresarial se compromete a revisar el citado Manual de manera inmediata a la entrada en vigor del presente Convenio, que deberá ser aprobado por cada una de las Empresas previa negociación con la representación sindical.

3.— Con independencia del sistema general de evaluación, podrán acordarse procesos específicos en determinados servicios que por su singularidad aconsejen un tratamiento propio, dando cuenta en todo caso al órgano de representación del ámbito en que se aborde.

#### CAPÍTULO III.—PLANES DE EMPLEO Y CARRERA PROFESIONAL

#### Artículo 18.—*Organización del trabajo.*

- 1.— La política de empleo público de las Empresas de Promoción y Desarrollo se ajustará a los siguientes objetivos:
  - Racionalización del empleo municipal a través de las Ofertas de Empleo Público enmarcadas dentro de Planes de Empleo, cuya finalidad principal será la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos humanos disponibles mediante una dimensión adecuada de sus efectivos, que se concretará en los sectores y categorías que se consideren prioritarias.
  - Verificación de la racionalidad en la distribución del empleo al objeto de optimizar la estructura ocupacional en cada servicio, al mismo tiempo que se incrementen las oportunidades de promoción implantando medidas de mejora del rendimiento de los servicios públicos a través del incremento de la productividad del empleo en estas Empresas.





- Consolidación del empleo temporal, convirtiéndolo en fijo en la medida en que los puestos de trabajo atiendan necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural.
- Desarrollo del Plan de Igualdad, destacando entre otros aspectos, el acceso al empleo público al objeto de eliminar los obstáculos que impiden el acceso de la mujer a determinadas profesiones u oficios.
- Compromiso de que la temporalidad en las plazas de las plantillas de personal de estas Empresas no sobrepase el 5% del total de efectivos al final del período del presente Convenio. Este porcentaje se calculará respecto al número total de empleados de todas las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón con exclusión de los trabajadores de los planes y programas públicos de empleo.

Aualmente, se publicará en la Intranet el referido índice de temporalidad.

- Reserva de un número determinado de plazas para personas con discapacidad, conforme al porcentaje establecido en el Decreto 6/2012, de 16 de febrero, por el que se regula el acceso a la función pública de la Administración del Principado de Asturias y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, de aplicación al ámbito de las Entidades locales del Principado de Asturias, garantizando en todo caso en la Oferta de Empleo Público un mínimo del 7% del total de nuevo ingreso, de las cuales un 2% para personas con discapacidad intelectual, y un mínimo de un 5% de vacantes para promoción interna.
- Garantía de no utilización del personal beneficiario de políticas activas y planes de empleo para cubrir puestos de la estructura orgánica de las Empresas.
- Compromiso de que cuando un puesto lleve cubierto de forma temporal más de cinco años y esté incluido en el Catálogo de Puestos no Permanentes, se traslade a la RPT, siempre que se corresponda con competencias propias de las Empresas.

2.— Los Planes de Empleo, como instrumentos de planificación integral de recursos humanos contendrán las siguientes previsiones y medidas:

- Análisis de la dimensión y estructura de la plantilla que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.
- Medidas y procesos que deben llevarse a cabo en materia de formación, movilidad, promoción interna vertical y horizontal, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo para adaptar la plantilla y el perfil profesional de sus integrantes a las necesidades de cada departamento o servicio.
- Concreción de las plazas que se reserven en cada Oferta Pública al personal con discapacidad, así como a la consolidación del empleo temporal en fijo.
- Estudio por el departamento responsable de Políticas de Igualdad del Impacto de Género en cada una de las Ofertas de Empleo.

Artículo 19.—*Plan de Empleo y Ofertas de Empleo Público.*

1.—El Plan de Empleo comprende la previsión de incorporación de recursos humanos a través de las Ofertas de Empleo Público en cada ejercicio presupuestario, dentro de los límites permitidos por la legislación vigente en cada momento, una vez analizadas las necesidades de personal de nuevo ingreso, entre las que se encuentra la reducción de la temporalidad en las plazas vacantes de la plantilla de personal laboral, la regularización de plazas ocupadas por personal indefinido no fijo cuando correspondan a competencias propias de las Empresas de Promoción y Desarrollo, así como las nuevas incorporaciones en los servicios que se consideran prioritarios en función del servicio a la ciudadanía y a los intereses generales de cada una de estas Empresas.

2.—Las Ofertas de Empleo Público comprenderán las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria, que deban proveerse con personal de nuevo ingreso en cada ejercicio. En ellas se indicará la denominación de las plazas, categoría, Grupo de clasificación, los turnos de promoción interna, libre y de discapacidad, de las plazas previstas, así como la Empresa de Promoción y Desarrollo convocante del proceso selectivo.

3.—En las bases de las convocatorias de cada Oferta Pública se expresará necesariamente si se acumulan al turno libre, las plazas no cubiertas en el turno de promoción interna, así como el procedimiento a seguir en el caso de vacantes dentro del turno de personas con discapacidad.

4.—Las modificaciones de las Ofertas de Empleo detalladas en el anexo II se negociarán en la Comisión Negociadora del Personal de las Empresas de Promoción y Desarrollo con carácter previo a la aprobación de la Oferta de Empleo y sus correspondientes bases por cada una de las Empresas afectadas.

5.—El desarrollo y ejecución de los procesos selectivos, la evaluación de las pruebas y, en su caso, méritos de los aspirantes, será encomendada a órganos colegiados de carácter técnico cuyo nombramiento y actuación se ajustara a las siguientes reglas:

- 1.º La composición y funcionamiento de dichos órganos debe garantizar la imparcialidad de sus miembros así como su idoneidad y profesionalidad en cuanto al conocimiento del contenido funcional de los cuerpos, escalas o categorías laborales, de las técnicas y habilidades específicas de selección de personal y de las materias objeto de las pruebas. Su composición tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.
- 2.º Los/as miembros del órgano de selección habrán de pertenecer al grupo o, en su caso, subgrupo de clasificación profesional al que corresponda una titulación de igual o superior nivel académico al exigido en la respectiva convocatoria.



- 3.º La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.
- 4.º El personal de elección o de designación política, el personal laboral temporal e indefinido no fijo no podrán formar parte de los órganos de selección. Tampoco podrán formar parte de estos órganos, las personas que hayan ejercido actividad de preparación de aspirantes para el ingreso en el empleo público en los últimos cinco años.

6.—Los Tribunales y órganos de selección solamente elevarán propuesta de contratación a un número de aprobados no superior al de plazas convocadas.

Igualmente y con la finalidad de asegurar tanto la cobertura de las plazas, en caso de renuncia o de no acreditar los requisitos exigidos en la convocatoria como la contratación temporal para casos de urgencia y necesidad, los órganos y Tribunales de Selección podrán remitir al órgano de gestión de personal correspondiente una relación complementaria de los/as aspirantes que hubieran superado todos los ejercicios y pruebas.

7.—Dentro del anexo I del presente Convenio se incluye un apartado específico con las Normas de Selección para personal no permanente.

**Artículo 20.—Período de prácticas o prueba.**

1.—La importancia e interés general del servicio público local requiere un período previo de adaptación o aprendizaje operativo o curso selectivo que abarque desde la propuesta de contratación de la persona seleccionada procedente del turno libre hasta su incorporación como laboral fijo de plantilla.

2.—El período de prácticas o prueba, de aplicación a todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio será por grupo o titulación siguiente:

Grupo A: Subgrupos A1 y A2:	2 meses
Grupo B:	1 mes
Grupo C: Subgrupos C1 y C2:	1 mes
Grupo D:	1 mes

3.—Las personas aspirantes que no superen el curso selectivo o período de prueba de acuerdo con el procedimiento de calificación previsto en la convocatoria, tendrán derecho a un segundo período de prueba o prácticas. En el caso de que no se superase éste, perderán el derecho a su contratación como personal laboral fijo de plantilla, mediante resolución motivada del órgano competente.

4.—Las prácticas o prueba comprenden una fase teórica y una fase operativa. La fase operativa se llevará a cabo en un servicio o dependencia de la Empresa de Promoción y Desarrollo correspondiente, y será supervisada por la persona responsable de dicho servicio o unidad.

**Artículo 21.—Concurso de traslados de puestos no singularizados.**

1.—Cuando se produzcan vacantes de puestos no singularizados y con carácter previo a la incorporación de efectivos de nuevo ingreso procedentes de la Oferta de Empleo Público de cada año, se procederá a la convocatoria de un concurso de traslados, en el que podrán participar los/as trabajadores/as de cualquiera de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón con dos años de permanencia en la Empresa de origen. Las convocatorias se ajustarán a los criterios previstos en el anexo III detallando los requisitos de participación, las características del puesto de trabajo y requisitos para su desempeño, así como el baremo de méritos conforme al cual se resolverá el concurso, en el que se podrán tener en cuenta la antigüedad, cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con el contenido del puesto de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se celebrarán cada dos años convocatorias de concurso de traslados en cada una de las Empresas de Promoción y Desarrollo en el que podrán participar el personal de cualquiera de ellas, a fin de garantizar la movilidad funcional.

2.—Los trabajadores y trabajadoras que ocupen con carácter definitivo puestos no singularizados podrán ser adscritos por necesidades del servicio, ya sea con carácter temporal o definitivo a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico, o similar, siempre que para la provisión de los referidos puestos esté previsto el mismo procedimiento. En todo caso, los cambios de puesto de trabajo dentro de un mismo departamento o unidad administrativa que se pudieran efectuar la Gerencia de cada Empresa no se considerarán traslado o nueva adscripción.

3.—Son puestos no singularizados aquellos que no se individualizan o distinguen de los restantes puestos de trabajo en las correspondientes relaciones.

**Artículo 22.—Modalidades de Carrera Administrativa y Promoción Profesional.**

1.—La carrera administrativa se desarrolla en las siguientes modalidades:

- a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de categoría personal, sin necesidad de que el/la trabajador/a cambie de puesto de trabajo. A estos efectos se valorará la trayectoria y actuación profesional, en el contexto de la evaluación del desempeño.
- b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo: libre designación y concurso de méritos.
- c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de subgrupo o grupo de clasificación profesional a otro superior. Para garantizar tanto el derecho a la promoción interna vertical, como la



libre concurrencia, con carácter general se preverá un número suficiente de plazas de libre concurrencia junto con las de promoción interna, salvo que se justifique motivadamente su excepción.

Cuando un puesto de trabajo singularizado esté abierto a dos grupos de clasificación profesional, en el caso de que el/la titular de ese puesto, obtenido por concurso específico de méritos, libre designación, o desempeñado en comisión de servicios, promocióne al grupo de titulación superior del mismo, podrá permanecer en dicho puesto con independencia del orden de clasificación definitivo en el proceso de promoción interna, sin que necesariamente tenga que participar en el concurso de traslados que se convoque para cubrir las vacantes en dicha plaza, siempre y cuando sea compatible el desempeño de las funciones del puesto singularizado con las atribuidas al cuerpo, escala o categoría profesional a la que se promociona.

d) Promoción interna horizontal, que consiste en el ascenso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo profesional.

2.—El concurso de méritos será el sistema ordinario de provisión de puestos de trabajo de los puestos singularizados. El baremo de méritos será común para las diferentes convocatorias y en él se tendrá en cuenta la antigüedad, desarrollo de la carrera profesional, cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con el contenido del puesto de trabajo, valoración del trabajo desarrollado y experiencia requerida.

3.—Atendiendo a su especial responsabilidad y confianza, se podrán proveer por el sistema de libre designación los puestos de trabajo que tengan una estrecha relación con el desarrollo e impulso de los proyectos y políticas del gobierno municipal y que, por tanto, impliquen un alto grado de responsabilidad y confianza en la ejecución de sus funciones y así se determine en las relaciones de puestos de trabajo, debiendo motivarse adecuadamente la concurrencia de dichas circunstancias.

El número de estos puestos no llegará en ningún caso al 10% del total de los puestos de trabajo configurados en la relación de puestos de trabajo.

**Artículo 23.—Carrera administrativa horizontal del personal fijo.**

1.—El personal de las Empresas de Promoción y Desarrollo tendrán derecho a la carrera horizontal con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, de conformidad con lo previsto en el presente Convenio.

2.—La carrera horizontal del personal laboral de las Empresas de Promoción y Desarrollo se estructura en cinco tramos por cada grupo o subgrupo profesional. Cada tramo se corresponde con una categoría personal que ostentará todo el personal laboral fijo de dichas Empresas.

La carrera horizontal dará comienzo transcurridos cinco años desde la fijeza del personal evaluable. A partir de dicho plazo, el personal se encuadrará en alguna de las siguientes categorías personales, teniendo en cuenta a su vez la antigüedad reconocida por servicios previos.

Las categorías personales que integran la carrera horizontal son:

- a) Primera categoría.
- b) Segunda categoría.
- c) Tercera categoría.
- d) Cuarta categoría.
- e) Quinta categoría.

Cada categoría personal define el desarrollo alcanzado profesionalmente por el personal, en el contexto de la evaluación del desempeño.

3.—Las Empresas de Promoción y Desarrollo llevarán a cabo anualmente el procedimiento de evaluación de su personal para la obtención de la correspondiente categoría.

Los ascensos de categoría serán consecutivos, siendo precisa la permanencia, continuada e ininterrumpida, del personal fijo en situación de servicio activo o vigencia del contrato, o en cualquier otra situación que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo en el correspondiente grupo o subgrupo profesional durante el tiempo que a continuación se indica:

- Cinco años en la primera categoría para acceder a la segunda categoría.
- Cinco años en la segunda categoría, para acceder a la tercera.
- Cinco años en la tercera categoría para acceder a la cuarta.
- Cinco años en la cuarta categoría para acceder a la quinta.

4.—Una vez cumplido el requisito de cinco años de fijeza para la incorporación a la carrera, la Empresa de quien dependa el personal afectado procederá a encuadrar en la categoría correspondiente al personal laboral fijo, en función de la antigüedad reconocida por servicios previos.

En dicho encuadramiento, y dado que ha de valorarse la antigüedad que tenga reconocida por servicios previos puede darse el caso de que el trabajador/a quede situado en cualquier año dentro del periodo de años que abarca la categoría y no necesariamente en el primero de la misma; debiendo en este caso únicamente permanecer en ella hasta completar el tiempo necesario para el paso a la siguiente.



5.—La progresión en la carrera horizontal se realizará en el grupo o subgrupo profesional en el que el/la trabajador/a se encuentre en activo o en cualquier otro que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo, computando como ejercicio profesional el tiempo efectivamente desempeñado. El reconocimiento de la correspondiente categoría de carrera profesional implicará el abono de un complemento denominado de carrera profesional, destinado a retribuir la progresión alcanzada dentro del sistema de carrera horizontal.

El complemento de carrera tendrá carácter irreversible y se corresponderá con la categoría profesional alcanzada.

La no percepción del complemento de carrera sería exclusivamente por la renuncia a la carrera profesional, la negativa a ser evaluado/a o la no superación de la evaluación para incorporarse a la primera categoría.

La cuantía de dicho complemento consta reflejada en el anexo IV.

6.—Corresponde al órgano competente de cada Empresa en materia de personal el reconocimiento de la categoría personal correspondiente de cada persona trabajadora así como el reconocimiento de los derechos inherentes a la misma.

Artículo 24.—*Carrera profesional horizontal del personal laboral temporal de larga duración.*

1.—Se incluye en la carrera profesional horizontal el personal laboral temporal e indefinido no fijo, sujeto al presente Convenio colectivo, que reúnan las condiciones recogidas en el punto 2.º de este artículo.

Está igualmente incluido el personal que ostentando en la actualidad la condición de laboral fijo sujeto a los citados Textos Convencionales, se encuentre en la situación que se describe en el punto 3.º de este artículo.

Están excluidos de la incorporación a la carrera horizontal los siguientes colectivos:

- Las personas con contrato laboral, a quienes les sean de aplicación otros Convenios distintos al mencionado.
- El personal expresamente excluido en el apartado 2 del artículo 2 del presente Convenio.
- El personal contratado dentro de Planes y Políticas Activas de Empleo, en tanto se mantengan en dicha situación.

2.—El personal temporal para incorporarse a la carrera profesional horizontal deberá de reunir los siguientes requisitos:

- Que desde su fecha de ingreso en alguna de las Empresas de Promoción y Desarrollo, haya permanecido, a la fecha 31 de diciembre del año anterior a la evaluación, 5 años o más de manera continuada, prestando servicios en cualquiera de ellas.
- Que esta continuidad se desarrolle a través de un único contrato, o con contratos continuos en puestos profesionales con análogas funciones.

3.—El personal laboral fijo, que no ha cumplido la condición de 5 años de fijeza para ingresar en la carrera profesional, podrá incorporarse a la misma si con anterioridad a la adquisición de esa condición ha permanecido de manera continuada 5 años o más con carácter temporal con un único contrato, o con contratos o nombramientos continuos en puestos profesionales con análogas funciones durante ese período.

En este caso no podrá haber tampoco interrupción entre la fase temporal y la fija.

El reconocimiento previsto en este apartado no se hará extensivo a aquellos/as que teniendo la condición de personal laboral fijo precisen sumar para obtener la continuidad de cinco años, los períodos de fijo y temporal, aun cuando desempeñen el mismo puesto o funciones análogas.

4.—La carrera horizontal del personal laboral temporal de las Empresas de Promoción y Desarrollo, se estructura de la misma manera que la del personal fijo en cinco tramos por cada grupo o subgrupo profesional. Cada tramo se corresponde con una categoría personal tal como dispone el artículo 23.

5.—El encuadramiento de este personal temporal en la categoría correspondiente así como su progresión, se efectuará con arreglo a los mismos criterios de aplicación establecidos para el personal fijo, a excepción del requisito de fijeza, que se sustituye por el de permanencia continuada en el mismo puesto u otro de análogas funciones.

Por tanto una vez transcurridos los cinco años continuos del personal evaluable, y a partir de dicho momento, se encuadrará en alguna de las cinco categorías personales que integran la carrera horizontal, teniendo en cuenta a su vez la antigüedad reconocida por servicios previos.

6.—Las Empresas de Promoción y Desarrollo llevarán a cabo anualmente el procedimiento de evaluación de su personal para la obtención de la correspondiente categoría.

Los ascensos de categoría serán consecutivos, siendo obligatoria la permanencia, continuada e ininterrumpida, del personal temporal, en situación de servicio activo o vigencia del contrato, o en cualquier otra situación que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo en el correspondiente grupo o subgrupo profesional durante el tiempo que a continuación se indica:

- Cinco años en la primera categoría para acceder a la segunda categoría.
- Cinco años en la segunda categoría para acceder a la tercera categoría.
- Cinco años en la tercera categoría para acceder a la cuarta categoría.
- Cinco años en la cuarta categoría para acceder a la quinta categoría.



En dicho encuadramiento, y dado que ha de valorarse la antigüedad que tenga reconocida por servicios previos, puede darse el caso de que el/la trabajador/a quede situado en cualquier año dentro del período de años que abarca la categoría y no necesariamente en el primero de la misma; debiendo en este caso únicamente permanecer en ella hasta completar el tiempo necesario para el paso a la siguiente.

7.—El reconocimiento individual de incorporación a la carrera profesional horizontal del personal temporal conllevará la percepción del complemento de carrera profesional, destinado a retribuir la progresión alcanzada dentro del sistema de carrera horizontal, y cuya cuantía será la misma que la establecida para el personal fijo.

8.—El cese, renuncia o cualquier otro motivo, que pongan fin al servicio activo, supondrán la extinción igualmente de la carrera profesional horizontal.

Por tanto, en estos casos, un contrato supondrá el inicio del cómputo de los cinco años de continuidad requeridos para el ingreso en la carrera profesional, a contar desde la fecha en la que se produzca este nuevo ingreso.

No se considerará causa de extinción de la carrera profesional del personal temporal:

- Cuando haya continuidad sin interrupción alguna con el siguiente nombramiento como contratado/a temporal.
- Cuando se haya obtenido una plaza como trabajador/a fijo/a, de manera inmediata a la finalización de la situación anterior.

Quedan exceptuadas, también, de esta extinción, las situaciones de excedencia o licencia por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar y las situaciones de baja por Incapacidad Temporal, a las que se dará el mismo tratamiento que al personal fijo.

**Artículo 25.—Evaluación del desempeño y comisión técnica de evaluación.**

1.—La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados. El sistema de evaluación será el previsto en el Manual de Evaluación del Desempeño elaborado conforme a lo establecido en el artículo 17 del presente Convenio. Dicho sistema deberá adecuarse en todo caso a los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, aplicándose sin menoscabo de los derechos del personal municipal.

2.—En la Comisión Mixta se aprobarán las conclusiones finales del resultado de la valoración, encargándose, asimismo, de estudiar las solicitudes de revisión de la evaluación que se formulen.

**Artículo 26.—Nombramientos provisionales.**

1.—La Gerencia de cada Empresa podrá nombrar con carácter provisional en comisión de servicios al personal laboral fijo, para la provisión de puestos de trabajo vacantes, en casos de urgente e inaplazable necesidad.

2.—La duración máxima de dicha comisión será de un año, sin que su desempeño implique consolidación retributiva alguna.

El puesto de trabajo así cubierto deberá ser incluido necesariamente en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda. Si el puesto quedase desierto o vacante podrá prorrogarse nuevamente la comisión de servicio por un año.

La comisión de servicio comporta reserva de puesto de trabajo.

3.—Cuando un/a trabajador/a se encuentre en alguna situación, que comporte reserva de puesto de trabajo, el órgano competente en materia de personal, a propuesta del departamento correspondiente, podrá adscribir temporalmente, si las necesidades del servicio lo requieren durante el tiempo que el puesto permanezca reservado, al/a trabajador/a que cumpla los requisitos establecidos en las relaciones de puestos de trabajo, previa conformidad de la persona propuesta.

Asimismo, en los supuestos en los que un/a trabajador/a reingrese al servicio activo, o sea cesado/a, removido/a de su puesto o éste resulte amortizado y no ostente derecho o reserva de puesto de trabajo, podrá ser adscrito/a provisionalmente a un puesto de trabajo vacante en la relación de puestos de trabajo que corresponda. Dicho puesto deberá igualmente incluirse en la siguiente convocatoria de concurso para su provisión.

4.—En casos excepcionales, la Gerencia de cada Empresa podrá atribuir a los/las trabajadores/as el desempeño temporal en comisión de servicios de funciones que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal que desempeñe con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas.

5.—La asignación provisional de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al subgrupo/grupo de clasificación profesional en el que esté encuadrado el puesto de trabajo, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, y siempre y cuando se esté en posesión de la titulación académica o profesional precisa para ejercer dichas funciones.

6.—El desempeño de funciones superiores no producirá en ningún caso el ascenso automático ni la consolidación de las retribuciones inherentes al puesto de trabajo. La Gerencia de cada Empresa, a propuesta del responsable del departamento o servicio de adscripción competente, podrá autorizar la realización de funciones superiores a las del subgrupo/grupo en el que esté encuadrado un puesto en función de las necesidades técnicas u organizativas del servicio, informando al órgano de representación competente de las resoluciones acordadas. En todo caso, su duración no podrá exceder de un año y la persona afectada tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre las retribuciones



complementarias del puesto del que es titular y las del puesto o función que se le encomienda, a excepción de los complementos de carácter personal.

El procedimiento para asignar dichas funciones será el siguiente: En primer lugar se propondrá al siguiente en orden de la lista de aprobados si se hubiese celebrado promoción interna para el puesto a cubrir y de no darse este supuesto se utilizará el criterio de mayor experiencia en el área o servicio, respetando en todo caso la titulación académica o profesional exigida para ejercer el puesto de trabajo.

7.—Excepcionalmente y por necesidades perentorias e imprevisibles la Gerencia de cada Empresa podrá destinar a un/a trabajador/a para la realización de funciones inferiores no correspondientes a su grupo profesional por el tiempo imprescindible, con un máximo de un año de duración, manteniendo la retribución y demás derechos inherentes a su grupo/subgrupo de origen, dando cuenta a la representación competente de la resolución adoptada.

8.—Tanto en la asignación de funciones superiores como inferiores, solo podrá realizarse del grupo/subgrupo inferior al inmediato superior o viceversa.

Si finalizado el plazo máximo previsto persisten las mismas causas que motivaron en su momento la autorización de funciones superiores como inferiores al grupo de clasificación profesional, previo informe que justifique la persistencia de estas causas, se dictará resolución sobre la procedencia o no de autorizar un nuevo período de prórroga de la situación así como el límite máximo de duración de la misma.

9.—En el supuesto de disfrute vacacional, baja prolongada del/de la titular responsable de un servicio o unidad o cualquier otra circunstancia que genere ausencia y fuese necesario encomendar por resolución u orden escrita a otro/a empleado/a la responsabilidad del citado servicio o unidad, o el desempeño de funciones distintas a las asignadas a un puesto de trabajo, la nueva responsabilidad asumida llevara implícito el derecho a percibir la diferencia de retribuciones complementarias entre el puesto desempeñado por el/la trabajador/a afectado/a y el correspondiente a la persona titular a quien sustituye, siempre que el desempeño de esta responsabilidad se realice en el mismo régimen de jornada y condiciones de trabajo.

#### Artículo 27.—Desempeño de puestos directivos.

1.—Quienes accedan por el sistema de libre designación a puestos de trabajo de carácter directivo, de confianza o de alta dirección o de la estructura de cargos directivos de una Empresa de Promoción y Desarrollo, percibirán las retribuciones asignadas a dichos puestos de trabajo, que tendrán el carácter de no consolidables, en tanto se hallen desempeñando los mismos.

2.—Finalizado el desempeño de estos puestos de trabajo, no supondrá en ningún caso el cambio de categoría profesional que será la misma que tuviere acreditado inicialmente en su Empresa de adscripción.

3.—En el supuesto de acceso a puestos de confianza, cargos directivos o de alta dirección, excluidos de la regulación del presente Convenio, quienes desempeñasen dichos puestos de trabajo, mantendrán la reserva de la plaza de plantilla de la que fuesen titulares y del puesto de trabajo que hubiera obtenido por concurso de méritos y el derecho a que el tiempo de desempeño en esta situación se compute a efectos de devengo de trienios, en tanto desempeñen dichos cargos, pudiendo optar por permanecer mientras dure esta situación en servicio activo o en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en estos casos en la normativa laboral correspondiente a su relación de empleo con alguna de las Empresas de Promoción y Desarrollo.

En caso de permanencia en servicio activo, y en el caso de estar ya incorporados en su puesto de origen a la carrera profesional horizontal, mantendrán las mismas condiciones que ostentaban en el mismo, sin perjuicio de que puedan ser objeto de un procedimiento especial de evaluación cuando les corresponda cambio de categoría.

El tiempo de desempeño en dichos puestos en cualquiera de las situaciones administrativas, con la excepción prevista en el párrafo anterior para la permanencia en activo, computará a efectos de servicios prestados en la carrera profesional horizontal una vez se reincorpore a su puesto de origen en los términos que se determinan en el presente Convenio.

#### CAPÍTULO IV.—RETRIBUCIONES

#### Artículo 28.—Régimen retributivo.

1.—En el ámbito del presente Convenio Colectivo las retribuciones del personal se establecen en los mismos conceptos retributivos que los fijados para el personal laboral del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, con la finalidad de mantener la equiparación salarial de ambos colectivos.

Las retribuciones son básicas y complementarias.

Las retribuciones básicas estarán compuestas por sueldo, trienios y los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias. Las retribuciones complementarias estarán compuestas por el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad, las gratificaciones por servicios extraordinarios y el complemento de carrera profesional.

2.—Las posibles adaptaciones de estructura salarial prevista en el presente Capítulo que se puedan llevar a cabo como consecuencia de la modificación de la legislación vigente que afecte al personal laboral sujeto al ámbito de este Convenio que resulten de aplicación, se realizarán previa negociación en la Comisión de Seguimiento del presente Convenio. En todo caso, si como consecuencia de esa adaptación, el/a trabajador/a quedara clasificado/a en el nuevo sistema con un nivel de retribuciones inferior al que tuviera consolidado en el momento de su clasificación, se le abonará la diferencia en concepto de complemento personal transitorio. Quedan excluidas de esta previsión las limitaciones que se señalen por el Estado.

3.—Como anexo IV de este Convenio se incluye la tabla salarial, clasificada según, categorías, escalas y niveles de puestos de trabajo.



4.—El abono de las retribuciones salariales del personal acogido al presente Convenio se realizará el último día laborable del período mensual a que corresponda.

Artículo 29.—*Complemento específico o equivalente.*

1.—Es el concepto destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a los elementos que lo configuran, cuya cuantía deberá figurar en la relación de puestos de trabajo. Dicho complemento específico puede ser:

- a) Por Responsabilidad y Dificultad Técnica, que se retribuye en aquellos puestos de trabajo que por sus características tengan asignadas, con carácter relevante, funciones que implican una especial responsabilidad y dificultad técnica de mayor contenido e iniciativa que las asignadas a la categoría de quien se encuentre adscrito al mismo. Las cuantías se detallan en la tabla salarial del anexo IV con un mínimo del 4,45% sobre el sueldo, complemento de destino y elemento base del complemento específico cuando esté asignado este elemento.
- b) Por Especial Dedicación, que se asignará a aquellos puestos de trabajo que por sus especiales características exijan un horario superior al requerido con carácter general, una jornada partida, así como en su caso una disponibilidad. Los elementos que componen esta especial dedicación pueden ser los siguientes:
  - Mayor Dedicación: El 11,64% sobre el sueldo, complemento de destino y elementos base y de responsabilidad y dificultad técnica, del complemento específico. Implica la realización de un horario superior al establecido con carácter general.
  - Jornada Partida: El 4,45% sobre el sueldo, complemento de destino y elementos base y de responsabilidad y dificultad técnica del complemento específico.

Implica la realización de la jornada semanal asignada al puesto de trabajo en horario de mañana y tarde. El porcentaje se ha calculado sobre la base de un máximo de dos tardes semanales. Dicho porcentaje podrá ser ajustado proporcionalmente en función del número de tardes que se fije en el calendario laboral.

Siendo los porcentajes los siguientes:

Una tarde a la semana:	JP1: 2,22%.
Dos tardes a la semana:	JP2: 4,45%.
Tres tardes a la semana:	JP3: 6,67%.
Cuatro tardes a la semana:	JP4: 8,90%.
Cinco tardes a la semana:	JP5: 11,12%.

Asimismo, el personal que preste servicios con jornada partida durante un período de tiempo inferior al 60% del año, cobrará la parte proporcional del complemento retributivo de jornada partida.

- Disponibilidad: El 8,79% sobre el sueldo, complemento de destino y elementos base y de responsabilidad y dificultad técnica, del complemento específico. La Disponibilidad implica una flexibilidad horaria mañana, tarde y/o noche, a desarrollar durante los descansos previstos en el calendario laboral y a excepción de los días y períodos en los que el trabajador/a se encuentre de permisos y/o licencias, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características del puesto de trabajo; supone en consecuencia la obligación de acudir a trabajar en períodos de tiempo no previstos en el calendario laboral.
- Turnicidad: Se considera trabajo a turnos, toda forma de organización del trabajo que implique para el personal la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Según los diferentes sistemas de turnos, cabe distinguir:

1. Personal con jornadas especiales: el 4,45% sobre el sueldo, complemento de destino y elementos base y de responsabilidad y dificultad técnica del complemento específico.
  2. Personal con jornadas ordinarias con cambio de turno cada semana o dentro de la misma semana: el 3,33% de los conceptos anteriores.
  3. Personal con jornadas ordinarias con cambio de turno cada 2 o más semanas: el 2,22% de los conceptos anteriores.
- Los elementos mayor dedicación y/o disponibilidad llevan implícito el factor de incompatibilidad contemplado en la legislación vigente.
- c) Por Penosidad y Peligrosidad: Se asignará en las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo en supuestos singulares y en atención a las características excepcionalmente penosas o peligrosas que concurren en el desempeño del puesto. Su cuantía, que podrá ser modulada, se determina en la tabla salarial del anexo IV.
  - d) Complemento de carrera profesional: Destinado a retribuir la progresión alcanzada dentro del sistema de carrera horizontal. La cuantía de dicho complemento será la fijada en el anexo IV.
  - e) Por aquellos otros elementos que en función de la legislación autonómica que resulte de aplicación se hagan extensivos al personal laboral del Ayuntamiento y Fundaciones y Patronato.

2.—Igualmente, se retribuirán con el carácter de complemento específico variable determinadas condiciones de aquellos puestos de trabajo que, por su condición de variables, se fijen en el calendario laboral y que pueden ser:

- a) Domingos y festivos: Por cada domingo o festivo trabajado.



- b) Por nocturnidad: Por cada noche trabajada, en el horario comprendido entre las 22.00 horas y las 7.00 de la mañana; a estos efectos no se considerará nocturnidad los cambios de turnos iniciados a las 6:45 horas.

Las cuantías de estos elementos variables se determinan en la tabla salarial del anexo IV.

El personal que en virtud de su régimen de prestación de jornada tenga asignado mensualmente la percepción del complemento específico variable de domingos y festivos y nocturnidad, durante el disfrute de las vacaciones continuará recibiendo dicho complemento en proporción al número de noches, domingo y festivos que le hubiera correspondido realizar durante ese período de estar prestando efectivamente servicios, en las cuantía fijadas para dichos conceptos en el anexo IV.

**Artículo 30.—Horas extraordinarias y gratificaciones por servicios extraordinarios.**

1.—Los servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal se retribuirán solamente en el caso de que no puedan ser compensados con descansos, siendo su percepción incompatible en todo caso con la percepción del complemento de disponibilidad. En ningún caso, las gratificaciones tendrán el carácter de fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

2.—Las partes firmantes se comprometen a eliminar de forma progresiva el número de horas extraordinarias, respetando, en todo caso, los máximos establecidos en la normativa laboral.

3.—Como regla general, los excesos de jornada se compensarán con la correspondiente reducción de jornada dentro del año natural, según se establezca en el respectivo calendario laboral, reduciéndose al máximo el abono de horas extraordinarias hasta su supresión. Las horas extraordinarias realizadas en los descansos previstos en el calendario laboral, se compensarán o abonarán a razón de 1,5 horas por cada hora realizada. Si estos descansos coinciden en domingo o festivo la compensación o, en su caso, abono, será a razón de 2 horas por cada hora trabajada.

No se podrá compensar en un día laborable si no existe exceso autorizado de horario, que podrá acumularse hasta completar una jornada ordinaria de trabajo, según se determine en cada caso.

4.—El valor de la hora extraordinaria así como las asistencias por servicios extraordinarios, figurará en el anexo IV.

**Artículo 31.—El complemento de productividad o equivalente.**

1.—Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o iniciativa de quien desempeñe su trabajo en la consecución de los objetivos asignados al departamento de adscripción. Asimismo y con carácter excepcional se podrá vincular a la realización de proyectos de interés general no vinculados a un servicio concreto, realizados por un/a trabajador/a previa tramitación del correspondiente expediente en el que quede justificada la necesidad de realización del proyecto, objetivos a desarrollar, tiempo máximo de duración del mismo.

2.—Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales del personal de cada programa, servicio o departamento que se determinará en los Presupuestos de cada ejercicio. En todo caso, las cantidades que perciba cada trabajador/a por este concepto, serán de conocimiento público de los demás trabajadores/as del departamento interesado así como de los representantes sindicales.

3.—Las pagas, abonadas en concepto de productividad, derivadas de los acuerdos económicos alcanzados con las organizaciones sindicales firmantes de anteriores y actual Convenio, se abonarán en los meses de marzo, junio y diciembre y se referirán a los períodos de evaluación siguientes:

Abono de marzo: Memoria de gestión del ejercicio anterior.

Abono de junio: Período de diciembre ejercicio anterior a mayo del corriente.

Abono de diciembre: Período de junio a noviembre de cada ejercicio.

**Artículo 32.—Indemnizaciones por razón del servicio.**

1.—Las dietas y desplazamientos por razón del servicio se retribuirán en los términos previstos en la normativa de la Administración Civil del Estado, y su importe será el que figure para el correspondiente grupo de clasificación en dicha normativa.

2.—Se consideran asistencias las indemnizaciones percibidas por la participación en consejos, reuniones, órganos colegiados y cualesquiera otros trabajos realizados como consecuencia de actos protocolarios o citaciones por razón del trabajo fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

La asistencia a juicios, ruedas de reconocimiento oficial, y demás citaciones judiciales de carácter oficial realizadas fuera de la jornada de trabajo, y siempre que no existan intereses personales, devengarán el derecho a percibir los importes fijados por cada asistencia, con independencia del tiempo empleado, sin limitación alguna en cuanto al número de asistencias realizadas en cada período mensual y sin que las mismas tengan la consideración de servicios extraordinarios. En el caso de que estas citaciones impliquen un desplazamiento fuera de la localidad, se abonará el kilometraje y dieta correspondiente.

Se consideran intereses personales tanto aquellos en que se actúe directa o indirectamente contra intereses municipales o en los supuestos no derivados de actuaciones de carácter oficial.

3.—En el anexo IV de este Convenio se incluyen las cuantías asignadas a las diferentes clases de asistencias, se actualizarán de conformidad con las limitaciones establecidas por la normativa estatal.





## Artículo 33.—*Abono de trienios.*

1.—El personal de las Empresas de Promoción y Desarrollo tendrá derecho, previo reconocimiento de servicios, al percibo de trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios en la Empresa, en otras Empresas Públicas y en las Administraciones Públicas.

2.—A efectos del reconocimiento y pago de antigüedad por trienios, se reconocerá al personal laboral municipal la totalidad de los servicios indistintamente prestados por éstos en cualquier Administración Pública, anteriores a su ingreso o reingreso a la Administración Municipal.

## Artículo 34.—*Anticipos.*

1.—El personal laboral con una antigüedad mínima de un año podrá solicitar anticipos de hasta 6.000 euros.

2.—Las solicitudes de anticipos se concederán por la Gerencia de cada Empresa, por riguroso orden de petición, salvo casos excepcionales que deberán ser justificados documentalmente y que no estarán sujetos a turno alguno.

3.—El reintegro de las cantidades solicitadas se hará en los siguientes períodos:

- Grupos A1 y A2: 20 mensualidades.
- Grupo B: 22 mensualidades.
- Grupos C1 y C2: 24 mensualidades.
- Resto de Grupos: 26 mensualidades.

## Artículo 35.—*Deducción de retribuciones.*

1.—La diferencia en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por cada trabajador/a dará lugar, salvo justificaciones, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

2.—Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción, se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba la persona trabajadora dividida por 30 y, a su vez, este resultado por el número de horas que éste/a tenga obligación de cumplir, de media, cada día. En el caso de que, de acuerdo con su calendario laboral, tengan una jornada de trabajo superior a 8 horas diarias, cada tramo de ocho horas se considerará como una jornada diaria de trabajo.

3.—La regla establecida en el apartado anterior se empleará igualmente para la deducción en caso de huelga.

## Artículo 36.—*Revisión salarial.*

1.—Durante la vigencia del presente Convenio, las retribuciones del personal sujeto al mismo, se revisarán anualmente en el porcentaje de incremento fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las sociedades mercantiles públicas.

2.—En todo caso se garantizarán los posibles incrementos retributivos que se recojan en la citada Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal de las sociedades mercantiles públicas.

3.—En función de lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en las revisiones anuales de las Relaciones de Puestos de Trabajo podrá modificarse la cuantía de los complementos específicos, para incluir en los mismos los porcentajes de actualización establecidos en dicha Ley de Presupuestos Generales del Estado para las sociedades mercantiles públicas y, en su caso, las nuevas valoraciones de los puestos de trabajo.

## CAPÍTULO V.—IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

### Artículo 37.—*Concepto de igualdad.*

1.—A los efectos de este capítulo se deben tener en cuenta las definiciones de los siguientes conceptos:

**Principio de igualdad de trato:** El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad y paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

**Discriminación directa:** Es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

**Discriminación indirecta:** Es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

**Discriminación por razón de embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

**Indemnidad frente a represalias:** También se considerará discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de



queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acciones positivas: Son las medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales que impiden a un grupo discriminado o infravalorado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Tales medidas, que podrán ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2.—Igualmente, conforme al art. 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, son principios de actuación de las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo, los siguientes:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

3.—Las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, en sus políticas de empleo y de personal, desarrollarán las actuaciones establecidas en la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

Artículo 38.—*Plan de Igualdad.*

1.—Las Empresas de Promoción y Desarrollo están integradas en Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, sus Organismos Autónomos y Empresas de Promoción y Desarrollo, con una vigencia de tres años que deberá ser actualizado al finalizar el mismo y que establece las acciones en materia de igualdad durante la vigencia del presente Convenio.

2.—El Plan de Igualdad:

- Establece como uno de los objetivos principales de la política de recursos humanos, la adopción de medidas positivas tendentes a lograr el equilibrio entre mujeres y hombres, así como a remover los obstáculos que impidan alcanzar dicho objetivo, e indicadores que acrediten la mejora de resultados en la igualdad de oportunidades, corrigiendo aquellos comportamientos y actuaciones que impidan un mejor desarrollo.
- Establece medidas de difusión del catálogo de permisos y licencias, relacionados con la maternidad, la paternidad y el cuidado de familiares, que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral de ambos sexos y una participación más equilibrada en el disfrute de los mismos entre ambos sexos.
- Avanza en el estudio y adopción de nuevas medidas que permitan alcanzar una conciliación de vida familiar y laboral real y efectiva entre las mujeres y los hombres, removiendo todos aquellos obstáculos que impidan directa o indirectamente el derecho al desarrollo y promoción profesional, así como el acceso a puestos de responsabilidad, en condiciones de igualdad, como consecuencia de dicha conciliación.
- Establece campañas informativas sobre las pruebas selectivas por escalas, subescalas y categorías, en las que se produzca una menor participación de mujeres o de hombres, con la finalidad de fomentar una presencia más equilibrada de ambos en el Ayuntamiento de Gijón, Fundaciones, Patronato y de las Empresas de Promoción y Desarrollo.
- Establece un canal de recogida de iniciativas y sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal y familiar, reconociendo aquellas iniciativas que al implantarse mejoren sustancialmente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se presentarán ante la Comisión de Igualdad para su estudio.

3.—El Plan de Igualdad aprobado se unirá como documento adjunto al presente Convenio, sin que el cambio o modificación del mismo implique cambio o modificación del Convenio, a excepción de aquellos supuestos que incidan directamente en el articulado de éste.

Artículo 39.—*Igualdad y acceso al empleo, promoción profesional y retribuciones.*

1.—El Ayuntamiento de Gijón/Xixón, tal como se recoge en el Plan de Igualdad, dentro de su política de recursos humanos elaborará anualmente un informe de impacto de género como consecuencia de la ejecución de los procesos selectivos derivados de las ofertas de empleo público, así como de la selección de personal no permanente y de las provisiones de puestos de trabajo, ya sean por concurso, libre designación, así como un estudio de la ocupación de los puestos de trabajo por mujeres y hombres en las relaciones de puestos de trabajo. En dicho informe se incluirán las Empresas de Promoción y Desarrollo.



2.—Asimismo, anualmente se elaborará un informe, también referido a las Empresas de Promoción y Desarrollo en el que se indique la retribución media por categorías y sexos, como indicador del grado de igualdad retributiva.

3.—Ambos informes deberán ser presentados ante la Comisión de Igualdad, con la finalidad de adoptar las medidas oportunas para paliar las desigualdades y desequilibrios que se produzcan.

4.—En todo caso, se deberán garantizar y contemplar las medidas previstas en la legislación vigente en materia de igualdad, en las pruebas de acceso al empleo público.

**Artículo 40.—Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Las Empresas de Promoción y Desarrollo están sujetas al protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de aplicación en el ámbito del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y sus Organismos Autónomos.

1.—Constituye acoso o intimidación en el trabajo cualquier comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso ocurre cuando uno o más empleados/as, independientemente de la relación de igualdad, superioridad o inferioridad en cuanto al puesto que se desempeña respecto a la persona acosada, de manera repetida y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo.

2.—Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3.—Constituye acoso por razón del sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar a su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4.—Cualquier conducta que incide en los supuestos anteriores queda expresamente prohibida. Quien realice actos de esta naturaleza incurrirá en responsabilidad disciplinaria, sin perjuicio de la responsabilidad a que haya lugar en otras vías jurisdiccionales. Igualmente incurrirán en responsabilidad disciplinaria los jefes y superiores que encubran o toleren este tipo de comportamientos.

5.—Los comportamientos que incidan en los supuestos anteriores podrán ser denunciados ante la Gerencia de cada Empresa o cualquier otra instancia que se considere adecuada, tanto por la persona interesada que sufra cualquiera de estos supuestos como por otras personas de su entorno laboral, ya sean compañeros/as o superiores.

6.—Si de la responsabilidad disciplinaria derivada de las conductas indicadas en los apartados anteriores no se derivase el fin de la coincidencia en un mismo departamento de la persona denunciante y de la denunciada, la Empresa, sin contravenir las normas sobre provisión de puestos de trabajo y traslados, podrá considerar la adopción de medidas tendentes a poner fin a dicha coincidencia, una vez recabados los informes oportunos de los departamentos afectados, previa audiencia de las personas interesadas.

Las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo garantizan la defensa jurídica de su personal que, por razón de la función que desempeña, se encontrara en alguna de las situaciones enunciadas en los apartados anteriores, en los términos previstos en el artículo 89 del presente Convenio.

**Artículo 41.—Planes de formación, Tribunales y Comisiones de Valoración.**

El Plan de Igualdad prevé que:

1.—En los Planes de Formación se incluirán necesariamente cursos sobre igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, corresponsabilidad y prevención de la violencia de género que se dirigirán a todo el personal.

2.—En todo caso se procurará la participación equilibrada y proporcional entre mujeres y hombres en los cursos del Plan de Formación y entre el personal formador.

3.—Se otorgará preferencia en la adjudicación de las plazas de participantes en los planes de formación a quienes se hayan incorporado al servicio procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

4.—Igualmente en los Tribunales de Selección y Comisiones de Valoración de puestos de trabajo la composición deberá ser necesariamente equilibrada de ambos sexos, justificándose en caso contrario con razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

**Artículo 42.—Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar constituye un eje fundamental del Plan de Igualdad, previendo acciones y medidas a tal efecto con la única limitación de las necesidades de servicio derivadas de la naturaleza de los servicios prestados; los trabajadores y trabajadoras de las Empresa de Promoción y Desarrollo tendrán el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las Empresas promoverán que el disfrute de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral sea realizado en condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres, fomentando la difusión y el conocimiento de los mismos.

**Artículo 43.—Gestión y garantías de la Política de Igualdad.**

1.—Se encomienda a la Oficina de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón/Xixón el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre los trabajadores y trabajadoras, y en particular la elaboración de



estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las diferentes áreas, recabando la información estadística elaborada por las diferentes unidades o departamentos municipales y asesorando a los mismos en relación a su elaboración.

2.—El Servicio de Prevención y Salud Laboral asesorará a los diferentes departamentos o unidades municipales, y especialmente al Área de Recursos Humanos, para que las pruebas y requisitos exigidos en los procedimientos de selección garanticen el principio de igualdad de trato y no supongan en ningún caso discriminación por razón de sexo o de género.

Artículo 44.—*Comisión de Igualdad.*

1.—La Comisión de Igualdad establecida en el artículo 45 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo incluye en su ámbito de actuación a las Empresas de Promoción y Desarrollo, que serán, asimismo, incorporadas en el Informe o Diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad en el Ayuntamiento de Gijón y sus Organismos Autónomos.

2.—Son funciones de la Comisión de Igualdad:

- Favorecer el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, mediante la evaluación del Plan de Igualdad, en el que se valoren las acciones positivas, así como las medidas necesarias para garantizar que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, el desarrollo y la promoción profesional, el acceso a puestos de responsabilidad, directivos, y de representación sindical, el disfrute de los mismos derechos en materia de permisos, jornadas y licencias, que permita una conciliación real de la vida familiar y laboral, la formación, acción social y todas aquellas acciones que resulten necesarias en materia de gestión de recursos humanos.
- Velar para garantizar el principio de no discriminación, practicando un seguimiento de las posibles acciones que se produzcan en esta materia, tanto directas como indirectas y en especial las situaciones que puedan detectarse y que puedan suponer situaciones de riesgo de producir acoso en el trabajo, acoso sexual o violencia de género.
- Proponer medidas para evitar el acoso laboral, sexual y moral en el trabajo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias y reclamaciones que se puedan formular, en la línea del protocolo de prevención y actuación frente a acosos por razón de sexo en el ámbito del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, sus Organismos Autónomos y Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo. El Ayuntamiento de Gijón/Xixón publicará en la Intranet municipal el Protocolo aprobado y se enviará vía email a cada una de las Gerencias de las Empresas de Promoción y Desarrollo.
- Promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, de sus Fundaciones y Patronato y de las Empresas de Promoción y Desarrollo.
- Elaborar campañas y acciones formativas que difundan las buenas prácticas en materia de igualdad.

3.—Anualmente, la Oficina de Políticas de Igualdad bajo la coordinación de la Dirección General de Servicios elaborará un Informe o Diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón, sus Fundaciones y Patronato y Empresas de Promoción y Desarrollo, que incluirá los siguientes aspectos:

- Situación de los órganos de gobierno, puestos directivos y puestos de responsabilidad de naturaleza orgánica.
- Situación de ocupación de órganos de representación sindical.
- Plantilla real del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, Fundaciones y Patronato y Empresas de Promoción y Desarrollo por edades y sexo, indicando grupo de titulación, escala/sub escala o categoría profesional, y titulación exigida.
- Comparativa del número medio de personal fijo y temporal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, de sus Fundaciones y Patronato y Empresas de Promoción y Desarrollo por edades, sexo y grupo de titulación, indicando el tipo de nombramiento o contratación temporal.
- Informe de impacto de género como consecuencia de la ejecución de los procesos selectivos derivados de las ofertas de empleo público, así como de la selección de personal no permanente y de las provisiones de puestos de trabajo.
- Informe en el que se indique la retribución media por categorías y sexos.
- Informe relativo al disfrute de excedencias, permisos, licencias, reducciones de jornada, adaptación de calendarios laborales derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Edad media de la plantilla y número de hijos menores de edad.
- Informe de clima laboral y de posibles situaciones de acoso laboral.
- Informe de situaciones de acoso sexual que se hayan podido producir.

4.—Dicho informe definitivo, una vez aprobado por la Comisión de Igualdad, se publicará en la Intranet municipal.

5.—El Ayuntamiento de Gijón/Xixón realizará un estudio de la brecha salarial cuyo informe se publicará en la Intranet municipal.



## CAPÍTULO VI.—JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

### Artículo 45.—*Jornada laboral.*

1.—La jornada semanal ordinaria máxima de trabajo del personal acogido al presente Convenio, será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1.620 horas.

2.—El personal laboral que se encuentre desempeñando puestos de trabajo que tengan asignada mayor dedicación en la Relación de Puestos de Trabajo, tendrá la obligación de realizar una jornada semanal de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, equivalente a 1.728 horas anuales.

3.—Todo el personal dispondrá de 30 minutos diarios de descanso durante la jornada laboral, que se computará como trabajo efectivo, retribuido y no recuperable. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas.

4.—El personal municipal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutará de los 14 días de libranza por los festivos retribuidos y no recuperables determinados en el calendario laboral, salvo aquellos colectivos que por su jornada especial ya los tuvieran incluidos en su calendario de trabajo.

Los días compensatorios que se generen anualmente para el personal que tenga un horario general de lunes a viernes, por coincidencia de alguno de estos festivos en sábado, se comunicará a comienzos de cada año y su régimen será el previsto en la Instrucción por la que se fijan los criterios de disfrute de las vacaciones, permisos y licencias, control de jornada y horarios de trabajo del personal municipal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y sus Organismos Autónomos dependientes.

### Artículo 46.—*Horario de Trabajo.*

1.—Será de aplicación con carácter general el régimen de horario flexible para todo el personal que presta servicios en las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo, sin perjuicio de las particularidades correspondientes a determinados colectivos en función de las actividades que desarrollan, de la naturaleza del servicio, del régimen de trabajo o jornadas especiales que tengan asignadas.

2.—*Jornada de Mañana:* La parte fija del horario, de 5 horas diarias, será de obligada presencia en el puesto de trabajo será entre las 9 y las 14 horas.

La parte variable del horario hasta completar la jornada semanal, se realizará en horario flexible entre las 07.30 y las 9.00 horas de lunes a viernes y entre las 14.00 y las 20.00 horas de lunes a viernes.

3.—Los calendarios laborales, podrán establecer otros límites horarios, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, o las necesidades del servicio que se presta.

4.—*Jornada de mañana y tarde para el personal laboral con mayor dedicación:* El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de las 9.00 horas a 14.00 horas, la parte flexible del horario será de 07.30 horas a 09.00 horas y de 14.00 horas a 20.00 horas.

El tiempo de trabajo realizado durante la semana en horario de mañana no podrá exceder de 36 horas semanales. El resto de la jornada hasta completar la jornada de 40 horas se realizará en horario de tarde, en módulos mínimos de 90 minutos. Siendo necesario realizar dos tardes a la semana con carácter obligatorio.

Entre la jornada de mañana y de tarde debe mediar un descanso mínimo de media hora para poder realizar la comida.

Durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, el personal con mayor dedicación podrá realizar el cumplimiento de su jornada semanal sin la obligación de realizar tardes, en régimen de jornada continuada, de acuerdo con el sistema de horario flexible vigente.

5.—*Jornadas especiales:* El personal con jornadas especiales con régimen de turnos y descansos, establecerá el número de jornadas anuales a realizar y horas de duración de cada turno, así como el sistema de descanso y compensación horaria en su respectivo calendario laboral.

6.—En las Relaciones de Puestos de Trabajo o en el Catálogo de Puestos no Permanentes se detallarán los puestos de trabajo desempeñados a tiempo parcial, expresando su porcentaje de dedicación.

### Artículo 47.—*Calendario laboral.*

1.—El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios del personal sujeto al presente Convenio.

2.—La Dirección o Gerencia de cada Empresa elaborará el calendario laboral de la misma, que será aprobado anualmente, antes del mes de marzo, previa negociación con los representantes sindicales en los correspondientes ámbitos, e informe del Comité de Empresa.

3.—El calendario laboral deberá exponerse en el tablón de anuncios de cada centro y deberá contener los siguientes aspectos:

- La distribución anual de la jornada y de los días de trabajo.
- El horario de trabajo.
- Los días festivos correspondientes a cada ejercicio.



- La distribución anual de los descansos.
- Régimen de turnos y descansos, sistemas de cumplimiento de las jornadas especiales, así como la programación de la realización de refuerzos y servicios extraordinarios en los meses que corresponda por razón de necesidades de servicio previsibles, y compensación de jornadas.

4.—En aquellos supuestos en los que no se establezcan los correspondientes calendarios en el plazo requerido, se mantendrán vigentes los calendarios existentes, con sujeción a las normas previstas en el presente capítulo y a la legislación vigente.

5.—Cualquier modificación de la jornada y horario de trabajo sobre el fijado actualmente se realizará, en todo caso, previa negociación con los representantes del personal laboral y con informe del Comité de Empresa.

#### Artículo 48.—Flexibilidad horaria.

Por razones de conciliación, debidamente acreditadas, se tendrá derecho a una flexibilidad horaria de una hora sobre el horario fijo de mañanas (de 9.00 a 14 horas) bien al comienzo de la jornada o al final de la misma, si se tiene hijos o hijas menores de 16 años a cargo o cónyuge o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave. Dos horas si se trata de familia monoparental o se trata de personas con discapacidad.

La petición de flexibilidad horaria habrá de renovarse anualmente.

Con la única limitación de las necesidades de servicio derivadas de la naturaleza de los servicios prestados, se facilitará la compatibilidad del horario de trabajo con el inicio escalonado de las actividades lectivas y calendario escolar de los hijos e hijas en los centros de Educación Primaria y Escuelas Infantiles, así como con los horarios de guarderías infantiles, previa solicitud justificada. Igual medida podrá establecerse respecto al horario de los centros para personas mayores a los que acudan los padres y/o madres con vinculación consanguínea o política del personal, o los centros para personas con discapacidad y/o dependencia a los que asistan familiares directos que el personal municipal tenga a su cuidado.

Las medidas de flexibilidad horaria no implicaran reducción de la jornada de trabajo, debiendo recuperarse el tiempo invertido conforme al criterio general de compensación de saldos negativos establecido en el artículo 57 del presente Convenio.

#### Artículo 49.—Reducciones de jornada.

1.—Reducción de la jornada por razones de guarda legal: El personal que desee acogerse a la reducción de jornada por razón de guarda legal contemplada en la normativa vigente tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución de sus retribuciones que corresponda. La reducción no podrá solicitarse por períodos inferiores a 15 días naturales consecutivos.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de cónyuge o 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.

2.—Por ser preciso atender el cuidado de cónyuge o de un familiar de primer grado de afinidad o consanguinidad, se 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.

Si las circunstancias lo aconsejan la reducción de jornada podrá acumularse, de forma que se trabaje 15 días naturales a tiempo completo y los otros quince naturales no se trabaje, manteniendo, en todo caso, el régimen de retribuciones y cotización.

Este permiso podrá utilizarse igualmente para acompañamiento del cónyuge o de un familiar de primer grado de afinidad o consanguinidad en tratamientos de radio o quimioterapia, pudiendo utilizarse en este caso bien en jornadas reducidas de hasta el cincuenta por cien durante un máximo 30 días laborables a lo largo del año o bien en jornadas acumuladas de un máximo 15 días totales laborables. 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.

3.—Reducción de jornada por cuidado de hijo o hija menor con afección de cáncer u otra enfermedad grave.

Se tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, o en el caso de familias monoparentales, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios o beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en





el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

4.—Las reducciones de jornada previstas en los apartados anteriores podrán acumularse de forma que se disfrute la reducción de manera continuada por días o semanas, manteniendo el régimen de cotización siempre que estos períodos de reducción no se compatibilicen con otros trabajos. Las Gerencias de cada Empresas autorizarán este tipo de reducción acumulada de la jornada laboral, previo informe del departamento de adscripción.

5.—Las referencias hechas a reducción de jornada en la que no se concrete exactamente, podrán realizarse entre un mínimo de un séptimo y un máximo de la mitad de la jornada con la consiguiente reducción proporcional de las retribuciones.

6.—La Comisión Mixta realizará un seguimiento de las reducciones de jornada con la finalidad de valorar la propuesta de modificación de la relación de puestos de trabajo.

#### Artículo 50.—*Adaptación progresiva de jornada tras tratamiento médico.*

El personal que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria, con percepción de retribuciones. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el/la interesado/a para acreditar la existencia de esta situación sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas. El plazo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando la persona afectada justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

#### Artículo 51.—*Cambios de turno por razones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.*

Por razones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, se podrán aceptar cambios de turnos de trabajo solicitados por el personal, siempre que no afecten al buen funcionamiento del servicio, no suponga incremento de gasto, ni entre en conflicto con los intereses del resto del personal, en cuyo caso se revisarían los cambios autorizados.

#### Artículo 52.—*Compensación y reducciones de jornada por días declarados no laborables y en determinadas fechas del año.*

1.—Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas y servicios de las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo, salvo los que se determinen en sus respectivos calendarios laborales, estando computada esta reducción con carácter general en la jornada anual prevista en el artículo 45. Los calendarios laborales de las oficinas y servicios que tengan un horario de trabajo general de lunes a viernes, establecerán la compensación que corresponda cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado y domingo.

En todo caso, a quienes les corresponda trabajar estos días tendrán derecho a percibir la retribución establecida para los días trabajados en festivos.

2.—Durante los días de Semana Grande, el personal que preste servicios en las oficinas y servicios de las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo tendrá una reducción de una hora y media en su jornada diaria de trabajo, manteniendo el horario de atención al público. Igual medida se aplicará el día de festividad de cada Empresa en el que, además, el personal de las oficinas administrativas y demás servicios que tengan su festividad en esa fecha y les correspondan trabajar en la misma, tendrán derecho a solicitar el correspondiente descanso.

Los calendarios laborales de las oficinas y servicios de las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo que tengan un horario de trabajo general de lunes a viernes establecerán la compensación que corresponda cuando el día de la festividad patronal coincida en sábado o domingo.

3.—Durante el período estival comprendido desde el 15 de junio al 15 de septiembre, todo el personal que preste servicios efectivos durante ese período tendrá una reducción de media hora en su jornada diaria de trabajo, manteniendo en todo caso el horario de atención al público.

Dicha reducción, que se implantará de forma progresiva, no se acumula a la establecida para la Semana Grande.

Al personal que por razones de necesidades del servicio no pueda disfrutarlo, se le computará en la bolsa de crédito horario.

#### Artículo 53.—*Vacaciones.*

1.—El personal tiene derecho a disfrutar, durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles o 31 días naturales con arreglo a los calendarios laborales de cada Empresa, a elección del/de la trabajador/a o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Con carácter suplementario, en el mismo año del cumplimiento de la antigüedad de referencia, se tendrá derecho a disfrutar los días que se indican en el supuesto de haber completado los siguientes años de antigüedad:

- Quince años de servicio: 1 día más de vacaciones.
- Veinte años de servicio: 2 días más de vacaciones.
- Veinticinco años de servicio: 3 días más de vacaciones.
- Treinta o más años de servicio: 4 días más de vacaciones.



A los efectos de lo previsto en este artículo, no se consideraran días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan por los horarios especiales.

Las vacaciones se deberán solicitar en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos o siete días naturales consecutivos, según el sistema elegido por la persona empleada, de acuerdo con los criterios que se determinen anualmente por la Dirección de la Empresa.

No obstante lo anterior, se podrá disfrutar de hasta un máximo de cinco días hábiles de forma aislada, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor; en ningún caso podrán unirse a los períodos de vacaciones ordinarios cogidos en días naturales aún cuando medien días compensatorios, festivos, fines de semana, etc.

2.—El personal laboral temporal disfrutará preferentemente las vacaciones al final del período contractual, salvo que por la naturaleza de la relación no se pueda determinar la finalización de la misma, en cuyo caso se disfrutará la parte proporcional correspondiente al tiempo devengado, respetando los períodos mínimos establecidos.

3.—Calendario vacacional:

Las vacaciones, se disfrutarán preferentemente entre el 31 de mayo y el 1 de octubre, salvo petición expresa del/a interesado/a de disfrutarlas en otra época del año, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

El calendario vacacional estará supeditado en todo caso a las necesidades del servicio. A fin de proceder a su confección y publicación, el personal sujeto a este Convenio, concretará en el mes de abril de cada año, la petición del período o períodos que desee disfrutar durante el año, para que una vez confeccionado, se apruebe y se publique por la Dirección o Gerencia de cada Empresa.

Una vez aprobado el calendario vacacional, si por necesidades del servicio debidamente motivadas y con una antelación mínima de 3 meses sobre la fecha prevista para su disfrute, se modificase el período autorizado para las vacaciones, se tendrá derecho al abono de los gastos que por ese motivo se hubiesen ocasionado, previa presentación de la documentación acreditativa al respecto.

Cuando la conveniencia del servicio aconseje el cierre del centro, éste se realizará preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Cualquier incidencia en la aprobación de las vacaciones del personal se podrá estudiar en la Comisión Mixta.

Previa solicitud a través de la Intranet municipal o sistema que lo sustituya podrán disfrutar sus vacaciones a lo largo del año y hasta el 31 de marzo del año siguiente en los períodos mínimos que se determinen en el calendario laboral de cada Empresa, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. En el supuesto de producirse más solicitudes coincidentes en el mismo período vacacional que las que sean compatibles con las necesidades del servicio, se procederá a un sorteo entre los/as trabajadores/as del servicio que establecerá el orden de elección. De repetirse esta situación en años sucesivos se seguirá el orden de elección según el resultado consecutivo del sorteo celebrado.

En todo caso, las solicitudes de vacaciones se tramitarán por la Intranet municipal o sistema que lo sustituya y su denegación deberá ser justificada y notificada por la intranet o correo electrónico en los diez días siguientes a su formulación siempre que se formule fuera del período de confección del calendario laboral.

Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, antes o durante el disfrute del período vacacional, generará nuevo derecho de disfrute de dicho período vacacional, que se efectuará cuando las necesidades del servicio lo permitan en ese año natural, o en el siguiente si la baja persiste a 31 de diciembre de ese año, y teniendo de plazo para su disfrute un período de no más de tres meses desde su incorporación, salvo que por necesidades del servicio o razones personales debidamente motivadas compatibles con las necesidades del servicio se acuerde su aplazamiento, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando el período de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo o parto o con el permiso de paternidad o maternidad, o con la ampliación por lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural y exista turno único de vacaciones, y teniendo de plazo para su disfrute un período de no más de tres meses desde su incorporación salvo que por necesidades del servicio o razones personales debidamente motivadas compatibles con las necesidades del servicio se acuerde su aplazamiento.

Artículo 54.—*Permisos y licencias.*

El personal sujeto al ámbito de este Convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias, cuya gestión se llevara a cabo conforme a la Instrucción por la que se fijan los criterios de disfrute de las vacaciones, permisos y licencias, control de jornada y horarios de trabajo del personal municipal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de sus Organismos Autónomos dependientes:

1. Para atender incidencias de familiares:

- a) Por nacimiento de hijo o hija, fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o de un familiar, según el grado de consanguinidad o afinidad:
  - Dos días hábiles por nacimiento de hijo o hija.
  - Tres días hábiles en el caso de fallecimiento del cónyuge o de familiar, dentro del primer grado de parentesco.
  - Tres días hábiles en el caso de enfermedad grave o accidente, dentro del primer grado de parentesco y de cónyuge, a disfrutar a elección del/de la trabajador/a en el período comprendido entre el hecho causante y



los 15 días siguientes a la finalización del internamiento hospitalario, siempre que no hubiera solapamiento con otros permisos.

Si la gravedad de la enfermedad o período de hospitalización es de carácter prolongado podrá fraccionarse hasta el límite máximo de días señalados o distribuirlo por horas en un máximo de quince días, al objeto de facilitar la asistencia al familiar gravemente enfermo.

- Dos días hábiles en el caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, dentro del segundo grado de parentesco, a disfrutar, en el caso de accidente o enfermedad grave del familiar, a elección del/de la trabajador/a en el período comprendido entre el hecho causante y los 15 días siguientes a la finalización del internamiento hospitalario, siempre que no hubiera solapamiento con otros permisos.

Si la gravedad de la enfermedad o período de hospitalización es de carácter prolongado podrá fraccionarse hasta el límite máximo de días señalados, o distribuirlo por horas en un máximo de quince días, al objeto de facilitar la asistencia al familiar gravemente enfermo.

- Dos días hábiles en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Si los hechos mencionados en este apartado a) ocurrieran fuera del territorio del concejo de Gijón/Xixón, se incrementará en dos días hábiles si es el/la cónyuge o familiar dentro de primero o segundo grado de parentesco. Si los hechos ocurrieran fuera de la Península Ibérica, se incrementarían en cuatro días hábiles, en lugar de dos.
- Supuestos excepcionales: En el supuesto de enfermedad o accidente grave del/la cónyuge o de familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad que implique un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma podrá someterse a consideración de la Comisión Paritaria de Seguimiento la posibilidad de un permiso extraordinario.

- b) Por nacimiento de hijos o hijas de forma prematura o que por cualquier otra causa tengan que permanecer en hospitalización a continuación del parto, se 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.

- c) Permiso por cuidado de hijo o hija menor con afección de cáncer u otra enfermedad grave:

Cuando la hospitalización y tratamiento continuado del menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario tenga lugar fuera del Principado de Asturias el/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen y la otra parte no disponga de permiso, o en el caso de familias monoparentales, a una dispensa de asistencia al trabajo por un período máximo de dos meses, siempre y cuando se mantengan dichas circunstancias, percibiendo las retribuciones íntegras.

En el supuesto de que ambos progenitores presten servicios para las Empresas de Promoción y Desarrollo solo se generará un permiso por un período máximo de 2 meses, a compartir por ambos progenitores, no pudiendo simultanearse su utilización.

Excepcionalmente se podrá autorizar este permiso cuando el otro progenitor no trabaje, si tienen otros descendientes menores aun no escolarizados o discapacitados a su cargo que precisen atención continuada.

## 2.—Para atender incidencias de la propia persona trabajadora:

- a) Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, quince días si se trata del propio, contados desde el mismo día de celebración del evento, pudiendo igualmente ser con anterioridad. Si es de padres/madres, hijos/as o hermanos/as, ya sea por consanguinidad o afinidad, un día, coincidente con el día de la celebración. En este último supuesto en jornadas de 24 horas y 30 minutos será de un día.
- b) Por traslado de domicilio, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos que se determine en el capítulo correspondiente de este Convenio.
- d) Para concurrir a exámenes finales en centros académicos oficiales, así como a pruebas de ingreso o promoción a las Administraciones Públicas, a razón de un día natural por cada examen final o prueba.
- e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, por el tiempo indispensable, previa justificación de la necesidad de su realización coincidiendo con la jornada laboral. Igual medida se aplicará en los supuestos de reproducción asistida y las obligaciones inherentes a los trámites de adopción. El otro progenitor podrá solicitar permiso, con carácter recuperable, para el acompañamiento a la embarazada.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal y como se recogen en Instrucción aprobada al efecto.

Por deber inexcusable de carácter público o personal se entiende la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le generaría una responsabilidad de índole civil, penal y administrativa, e incluye los supuestos regulados en la Instrucción.

- g) Por asuntos particulares, seis días no justificables, retribuidos y no recuperables, que se disfrutarán de forma continuada o fraccionada a elección y en cualquier época del año, salvo cuando la acumulación de peticiones para un mismo período de tiempo y servicio haga necesario el establecimiento de turnos. En estos supuestos la

determinación de los mismos se llevará a cabo por sorteo entre quienes lo hubiesen solicitado. Estos permisos no podrán acumularse a las vacaciones ordinarias, a excepción de que medie un festivo o fin de semana entre ambos conceptos, si bien podrán unirse a las vacaciones disfrutadas en días sueltos y se concederán previo informe de la jefatura del servicio o departamento.

Asimismo, se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, dentro del año natural en que tenga lugar el devengo.

Quien se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, antes o durante el disfrute del permiso por asuntos particulares, podrá anular los días no disfrutados por este motivo y generará un nuevo derecho a su disfrute en los mismos términos que regulan la interrupción de vacaciones por situaciones de incapacidad temporal.

- h) Licencia por asuntos propios: Podrán concederse licencias por asuntos propios, sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años. Estas licencias no podrán concederse por períodos inferiores a tres días consecutivos, en cómputo de días naturales.
- i) Permiso sin sueldo por circunstancias excepcionales del/de la trabajador/a. Se podrán conceder permiso sin sueldo con una duración máxima de un año para tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones, en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

En estos supuestos se mantendrá en alta especial en el correspondiente régimen de previsión social mientras dure este permiso sin sueldo. El tiempo del permiso sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de antigüedad y carrera profesional horizontal.

- j) Permiso por motivos de cooperación internacional. Para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria en situaciones de emergencia o catástrofe con subordinación a las necesidades del servicio, se podrá conceder licencia con una duración máxima de un mes, percibiendo la totalidad de sus retribuciones, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de ninguna organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar.
- k) Asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, colegial, asociado o sindical. Si la asistencia fuese promovida por la Empresa de Promoción y Desarrollo, por tratarse de materias de interés para la misma, se tendrá derecho a indemnización por dietas, gastos de viaje, estancia, de inscripción y otros.
- l) Para atender incidencias personales durante el transcurso de la jornada:
  - Asunto particular a recuperar: por asunto particular a recuperar se entiende el tiempo que de forma excepcional el/la trabajador o trabajadora precisa ausentarse del puesto de trabajo dentro del horario de obligada presencia (de 9 a 14 horas o el equivalente en caso de trabajo a turnos). Se concederá de forma excepcional y con un límite máximo de duración de tres horas. En todo caso este tiempo habrá de recuperarse de conformidad con los criterios de compensación de saldo horario previstos en el artículo 57 del presente Convenio.
  - Consulta médica o pruebas medicas en asistencia sanitaria pública o Mutua Asistencial: Se dispondrá del tiempo indispensable para el desplazamiento y duración de la consulta o la prueba médica en los términos establecidos en la Instrucción aprobada al efecto. Cuando se realicen en centro privado solo se admitirá si se acredita adecuadamente la imposibilidad de acudir a dicha cita fuera de la jornada de trabajo.  
En el caso de que la realización de la prueba médica que conlleve actuaciones preparatorias tenga lugar por la mañana, se dispensará de la asistencia a la jornada de trabajo nocturna inmediatamente anterior; asimismo cuando tras la realización una prueba médica que genere molestias que impidan incorporarse seguidamente a la jornada de trabajo que se tuviera asignada, se dispensará de la asistencia a la misma.
  - Tratamientos de rehabilitación: Se dispondrá del tiempo indispensable para someterse al proceso de rehabilitación y para el desplazamiento, siempre que sea a través de entidad sanitaria pública o Mutua Asistencial, y que la persona afectada acredite la necesidad, así como la imposibilidad de realizarlo fuera de la jornada; se tratará de realizar, siempre que sea posible, en un horario que menos afecte al normal funcionamiento del servicio.
- m) Intervención quirúrgica sin hospitalización del/la trabajador/a. En aquellas casos que el/la trabajador/a se someta a una intervención quirúrgica sin hospitalización que no de lugar a baja médica, dispondrá del permiso por el tiempo indispensable del día del hecho causante.
- n) Días compensatorios que se generen por un exceso horario motivado exclusivamente por necesidades de servicio previamente encomendadas que deberá de ser expresamente autorizado.

Artículo 55.—*Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

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

- a) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas, ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad de hijo/a y, por cada hijo/a 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, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente 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 la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando el permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo se encuentre en situación de incapacidad temporal. En este supuesto de cesión de la madre al otro progenitor/a, la Empresa adicionalmente concederá el derecho a un disfrute del permiso retribuido de:

Una semana, si el disfrute del permiso solicitado es, al menos de 15 días.

Dos semanas, si el permiso solicitado fuese superior a un mes natural.

Tres semanas, si la licencia por maternidad se compartiese al 50% con la otra persona progenitora.

En el caso de la madre trabajadora, tendría el derecho a similares períodos de permiso y en las mismas condiciones, siempre que cedieran una parte de la licencia por maternidad a favor de la otra persona progenitora.

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 hija 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 aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. A los efectos del cómputo serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.

En el supuesto de fallecimiento de hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas del descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo. Si la madre no tuviese derecho a suspender la actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan dicha actividad, la otra persona progenitora tendrá derecho a suspender su actividad/contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación convocados por las distintas Administraciones Públicas.

- b) Permiso retribuido para las trabajadoras en estado de gestación. Las trabajadoras de las Empresas de Promoción y Desarrollo podrán disfrutar de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto. El permiso será concedido previa solicitud acompañada de la documentación justificativa pertinente.

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

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

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, en este supuesto de cesión de la madre a la otra persona progenitora, la Empresa adicionalmente concederá el derecho a un disfrute del permiso retribuido denominado adopción cónyuge, de:

Una semana, si el disfrute del permiso solicitado es, al menos de 15 días.

Dos semanas, si el permiso solicitado fuese superior a un mes natural.

Tres semanas, si la licencia por maternidad se compartiese al 50% por la otra persona progenitora.

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

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen del menor, 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.



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.

- d) Licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia: Cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora, el hijo o hija, y no fuera posible un cambio de puesto de trabajo o función adaptado a las condiciones requeridas, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo y/o durante la lactancia en los términos y condiciones de la normativa de la Seguridad Social y del resto de normativa aplicable.
- e) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija: Tendrá una duración de cinco semanas, a disfrutar por el padre o la otra persona progenitora:
- Bien desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, de la decisión administrativa de la guarda con fines de adopción o acogimiento o de la resolución judicial por la que se produzca la adopción, pudiendo disfrutarse a lo largo del período del descanso por maternidad, coincidiendo con el mismo.
  - Bien inmediatamente a la finalización del descanso de maternidad (por parto o adopción y acogimiento) siempre que en todos los casos se produzca el disfrute efectivo del período de descanso correspondiente.

En ambos supuestos, el plazo de duración se ampliará en dos días por cada hijo/a a partir del segundo, en los casos de parto o adopción múltiple.

El disfrute de este permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo o la hija, de la decisión administrativa o de la resolución judicial antes indicadas, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el padre o la otra persona progenitora.

Para la prestación del subsidio se estará a los criterios establecidos por la Seguridad Social.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y c) anteriores y se puede disfrutar en jornadas completas o en jornadas parciales, con un mínimo del 50%.

- f) Por lactancia: El personal dispondrá del permiso de lactancia, que dará derecho a una bolsa de horas que podrá ser disfrutada y distribuida en la forma que mejor convenga a la madre/padre y a los intereses organizativos. Este derecho podrá ser ejercido por uno y otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Los hijos e hijas adoptados y acogidos generarán derecho a lactancia en las mismas condiciones que los biológicos.

Igualmente podrá solicitarse la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- g) Permiso sin sueldo por enfermedad grave e irreversible del cónyuge: El personal cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible, que requiera una atención continuada, podrá solicitar un único permiso sin sueldo de hasta un año de duración. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá de ser acreditada suficientemente. Se mantendrá en alta especial en el correspondiente régimen de seguridad social mientras dure este permiso sin sueldo. El tiempo del permiso sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de antigüedad y carrera profesional horizontal.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, tal y como se recoge en Instrucción aprobada al efecto.

Por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral se incluyen los siguientes supuestos:

- Acompañamiento a consulta médica a:
  - Cónyuge e hijos/as mayores de edad a consultas, tratamientos o pruebas médicas en las que resulte conveniente el acompañamiento; se podrá solicitar justificación sobre dicha conveniencia.
  - Hijo/a menor de edad o hijo/a mayor discapacitado/a dependiente.
  - Persona mayor dependiente (ascendientes en primer grado por consanguinidad o afinidad).

Se contará con una bolsa horaria de 20 horas/año, incluido desplazamiento.

Dicha bolsa se incrementará en 10 horas más por cada hijo/a menor de edad a partir del segundo, por cada hijo/a mayor discapacitado/a dependiente y/o en caso de familia monoparental.

Igualmente dicha bolsa se incrementará en 10 horas más por cada persona mayor dependiente, en el supuesto de ser más de una.

En caso de acompañamiento para la realización de consulta médica, tratamiento o prueba médica en centros especializados fuera de la Comunidad Autónoma se dispondrá del tiempo imprescindible.

- Tutorías en el colegio: Se dispondrá de una bolsa de 8 horas/año, incluido desplazamiento, que se incrementará a un total de 12 horas/año en el caso de familia numerosa, monoparental, o con hijos o hijas con discapacidad.





- i) Permiso por razón de violencia de género sobre la 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 de género, 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.

2.º Durante el disfrute de los permisos anteriores se podrá participar en los cursos de formación que convoquen las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo.

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, de la otra persona progenitora empleada durante todo el período de duración del permiso y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

El personal que haya 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 los 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.

Artículo 56.—*Disposiciones comunes a las vacaciones, reducciones de jornada, flexibilidad horaria y permisos.*

1.—La referencia hecha en este capítulo a cónyuge o matrimonio, se entenderá igualmente extensiva a la pareja de hecho. Se considerará pareja de hecho aquella inscrita en los Registros Públicos habilitados al efecto.

2.—Los criterios de disfrute de las vacaciones, permisos y licencias, se regularán mediante Instrucción, previa negociación con la representación sindical.

Artículo 57.—*Tramitación de los permisos, justificación y control de ausencia.*

1.—Es obligatorio fichar en los mecanismos de control de presencia al entrar y salir de su centro de trabajo, oficina o departamento, tanto al comienzo y al final de cada jornada, como en toda ausencia o retorno durante la misma y garantizar asimismo los períodos mínimos de descanso entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente, así como dentro de la propia jornada, durante la cual no se podrán superar las 9 horas continuadas de trabajo sin descansar al menos media hora. A estos efectos, se considera el propio ordenador del puesto de trabajo como mecanismo válido cuando se encuentre conectado en red con el sistema municipal de aplicaciones.

2.—En el supuesto de que no exista en una unidad, departamento o servicio determinado, mecanismo de control horario, se arbitrará un sistema de control adaptado a las características de esa unidad, departamento o servicio.

3.—La tramitación de las vacaciones, permisos y licencias y cuantas incidencias estén relacionados con los procesos de gestión de personal se llevarán a cabo a través del portal del personal o Intranet municipal, como instrumento de gestión y comunicación entre la Empresa y el personal, para facilitar y agilizar los procedimientos de concesión.

4.—Los permisos y licencias se tramitarán en el formulario dispuesto al efecto en el portal del personal o Intranet municipal, con 72 horas de antelación, debiendo ser informados por las personas responsables respectivas y resolviéndose siempre 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.

5.—El personal sujeto al presente Convenio, estará sujeto al régimen de recuperación y compensación de saldos previsto en este artículo y en la Instrucción que determine los criterios de cumplimiento del régimen de jornada, vacaciones, permisos y licencias de aplicación al personal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de sus Organismos Autónomos, así como al sistema de crédito horario personal, que se gestionará a través del portal del personal mediante solicitud del correspondiente permiso.

El sistema de cómputo de jornada y gestión de bolsas será anual; en consecuencia el saldo negativo en el mes se podrá recuperar con los saldos positivos generados dentro del año natural.

Con carácter general cada trabajador/a con jornada ordinaria de trabajo (excepto el personal con Jornadas Especiales, que dispondrá de su propia regulación al respecto) dispondrá de un Crédito Horario Personal, del que podrán hacer uso mediante su conversión en horas para compensar saldos negativos.

Los conceptos que formaran parte de dicho crédito serán:

- Asuntos particulares retribuidos y no recuperables correspondientes a cada trabajador/a.
- Compensatorios generados por exceso de trabajo por necesidades del servicio.
- Semana Grande, horas generadas por días trabajados.
- Festividad de cada Empresa: compensatorio generado más la hora y media si efectivamente se trabaja ese día.
- Bolsa de horas como bonificación por índice de absentismo inferior al porcentaje del 6% anual.



- Formación realizada fuera del horario laboral, hasta un máximo de cincuenta horas para el personal con jornada de treinta y siete horas y media y hasta un máximo de treinta horas para el personal con mayor dedicación. Se computarán en esta bolsa los cursos que formen parte del Plan de Formación Continua del Personal, así como aquellos cursos impartidos por centros oficiales o debidamente homologados cuyo contenido esté relacionado con las funciones propias del puesto de trabajo desempeñado, así como cursos de formación general, tales como informática, igualdad de género, prevención de riesgos laborales o idiomas y aquellos otros relacionados con las competencias municipales que se relacionan en la Instrucción que determine los criterios de cumplimiento del régimen de jornada, vacaciones, permisos y licencias de aplicación al personal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de sus Organismos Autónomos, realizados todos ellos estando en servicio activo en la Empresa Municipal a la que pertenezca.

6.—En el caso de que el índice de absentismo del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio sea inferior el porcentaje del 6% anual, los trabajadores y trabajadoras dispondrán de la siguiente bonificación horaria, que disfrutarán al año siguiente:

- Cincuenta horas el personal con jornada laboral de treinta y siete horas y media semanales.
- Veinticuatro horas el personal con jornada laboral de cuarenta horas semanales.

Quedan excluidos de dicha bonificación horaria aquellos colectivos que por su régimen especial de trabajo ya dispongan de una jornada laboral específica en la que se contemplen mecanismos de ajuste que generen algún tipo de compensación horaria.

Artículo 58.—*Aplicación condiciones más beneficiosas.*

Las ampliaciones o modificaciones que se produzca en relación con los permisos y licencias regulados en los artículos anteriores, que resulten más favorables, derivadas de la aplicación de disposiciones legales y jurisprudencia, y que se incorporen a la Instrucción que regula esta materia en el ámbito del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de sus Organismos Autónomos, serán extensivos a las Empresas de Promoción y Desarrollo.

Artículo 59.—*Teletrabajo.*

1.—El teletrabajo es la fórmula que posibilita que el personal pueda desarrollar su jornada laboral desde un lugar distinto al de su centro de trabajo, generando importantes beneficios no solo al propiciar una gestión más sostenible de los recursos disponibles, convirtiéndose en una medida de ahorro y de actuación eficaz y eficiente en la prestación de los servicios, sino también al contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar.

2.—Las Empresas se comprometen a que a partir de la entrada en vigor de este Convenio se iniciará el estudio para la elaboración de un Plan de teletrabajo para el personal de las Empresas de Promoción y Desarrollo, que se implantará paulatinamente en aquellas Empresas y puestos de trabajo que por sus características y condiciones sea posible.

3.—El tiempo de jornada que se puede prestar en el domicilio tiene una limitación máxima del 50% del total de la jornada y puede acumularse en días completos dentro de la semana.

4.—Su ejercicio es voluntario, a petición del/la trabajador/a que presentará un proyecto con una duración máxima de 6 meses en un año, y no puede suponer una merma o disminución de las retribuciones que correspondan ordinariamente al puesto de trabajo.

Artículo 60.—*Excedencias y demás situaciones administrativas.*

Las modalidades de excedencias y demás situaciones administrativas del personal de las Empresas de Promoción y Desarrollo se regirán por la normativa del funcionariado salvo que su legislación específica de carácter básico resulte más ventajosa.

## CAPÍTULO VII.—FORMACIÓN CONTINUA

Artículo 61.—*Plan Anual de Formación Continua.*

1.—La formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal al servicio de las Empresas de Promoción y Desarrollo y para la mejora permanente y continua del servicio público, especialmente en la potenciación de programas dirigidos a las tecnologías de la información y conocimiento (TIC), en sintonía con la demanda de la ciudadanía de una mejor calidad y cercanía en la prestación de los servicios.

2.—El Plan Anual de Formación Continua de cada Empresa de Promoción y Desarrollo incluirá las actividades formativas a desarrollar por las mismas.

3.—El Plan Anual de Formación Continua de cada Empresa de Promoción y Desarrollo potenciará la formación on line, el acceso a la plataforma a toda la plantilla de cada Empresa y la formación de formadores internos.

4.—Asimismo, dentro del Plan de Formación se incluirán los criterios a seguir en el caso de que las plazas disponibles en una actividad formativa fuesen inferiores al número de solicitantes, dándose preferencia a las que hayan asistido a menos actividades de formación durante el año y dentro de éstos a los solicitantes que realicen funciones relacionadas con la materia del curso.

5.—Se favorecerá el acceso a la formación de todo el personal, no solo a la del plan de formación específico de cada Empresa, sino también a las actividades formativas que se organicen conjuntamente por las tres Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo y aquellas que imparta el Ayuntamiento de Gijón/Xixón y otros Organismos y Administraciones a la que pueda adherirse el personal sujeto al ámbito de este Convenio, con la finalidad de racionalizar la programación y conseguir una mayor eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, potenciando la formalización de convenios y



acuerdos de cooperación, adoptándose igualmente las medidas necesarias en materia de permisos y licencias, para que los trabajadores y trabajadoras puedan participar en la misma.

**Artículo 62.—Dotación presupuestaria del Plan Anual de Formación Continua.**

En el presupuesto general de cada Empresa, cada ejercicio se consignarán partidas destinadas a financiar las actividades formativas del Plan Anual de Formación Continua, dirigidas a su personal, que en ningún caso podrá ser inferior al 0,6% de la masa salarial.

En función de las previsiones contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cuanto al incremento de retribuciones previstas para los empleados públicos, dichos importes serán actualizables cada año conforme al porcentaje permitido en dicha Ley.

A los efectos de la dotación presupuestaria del fondo de formación, la masa salarial se calculará descontando lo siguientes conceptos:

- Seguridad social.
- Acción social y formación.
- Retribuciones Concejales, personal eventual y directivos.
- Retribuciones personal planes de empleo.

**Artículo 63.—Objetivos y estructura del Plan Anual de Formación Continua.**

1.—Los objetivos específicos del Plan Anual de Formación Continua, dentro del objetivo general de mejorar la capacitación profesional del personal municipal para la mejora permanente del servicio público y desarrollo de su carrera profesional, serán los siguientes:

- a) Promover la participación en las actividades de formación de los trabajadores y trabajadoras, con la finalidad de elevar el nivel profesional del mismo.
- b) Mejorar la eficacia, eficiencia y calidad de los servicios a la ciudadanía.
- c) Potenciar la adaptación permanente de los sistemas de gestión a las tecnologías de la información y el conocimiento.
- d) Adecuar los conocimientos necesarios del personal a los perfiles profesionales de los puestos de trabajo que desempeñen.
- e) Facilitar y actualizar los conocimientos que otorguen una mayor seguridad en prevención de riesgos en el desempeño de los puestos de trabajo.
- f) Responder a las necesidades que se detecten en los procesos de evaluación del desempeño.
- g) Atender a los programas de promoción profesional y de diseño de la carrera profesional de la totalidad del personal.
- h) Establecer mecanismos de información y colaboración con otras instituciones u organismos en materia formativa.
- i) Diseñar y consolidar un sistema continuo de análisis y evaluación de las actividades formativas.
- j) Promover que los trabajadores y trabajadoras realicen actividades de difusión del conocimiento, que puedan resultar de interés para la formación de otro personal y para la ciudadanía, en general.

2.—El Plan Anual de Formación Continua se articulará en los siguientes programas formativos:

1. Formación general y desarrollo de la carrera profesional.
2. Formación específica para las distintas áreas de cada una de las Empresas.
3. Formación en igualdad.
4. Formación en prevención y salud laboral.
5. Formación en temas relacionados con el medio ambiente.
6. Formación en idiomas y teleformación.
7. Formación reglada y asistencia a cursos singulares.

**Artículo 64.—Condiciones de acceso.**

1.—En el mes de septiembre del año anterior cada Empresa iniciará la tramitación del plan de formación del año siguiente, solicitando la presentación de propuestas a las jefaturas y responsables de las áreas y departamentos, organizaciones sindicales y trabajadores/as, para lo cual se abrirá un plazo en la Intranet.

Dentro del último trimestre de cada año, las Empresas presentarán en la Comisión Mixta el Plan Anual de Formación Continua, y se determinarán los cursos que se realizarán en el primer y segundo semestre del año siguiente.



Los cursos se irán convocando a medida que se vayan realizando, publicándose en la Intranet, para general conocimiento del personal e inscripción en los mismos.

Igualmente los cursos específicos destinados a personal cuya asistencia sea obligatoria se comunicarán directamente a los/as interesados/as, sin perjuicio de que si existen plazas sobrantes se haga la pertinente convocatoria pública en la Intranet.

2.—Cuando se realicen estas convocatorias, tendrá carácter preferente el personal fijo de plantilla. En las mismas, se considerarán obligatorios aquellos cursos cuyo contenido sea necesario para el desarrollo del puesto de trabajo. A estos efectos, la Empresa podrá inscribir de oficio a aquellos/as trabajadores/as que no hayan solicitado su participación. Para la admisión a los mismos se utilizará el criterio de preferencia para aquellas personas que vayan a aplicar de forma directa e inmediata los conocimientos que sean materia del curso.

3.—En estas convocatorias podrá participar el personal que se encuentre disfrutando de permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, así como el personal en situación de excedencia por cuidado de familiares.

4.—Con carácter general las solicitudes serán informadas por las Gerencias de las Empresas que igualmente indicarán si la asistencia se considera obligatoria a la vista de las necesidades del servicio y, en su caso, propondrán la participación de oficio de aquél que se considere de interés su participación; el informe desfavorable deberá de ser motivado.

De acuerdo con las necesidades de los servicios, las personas responsables de las distintas unidades adoptarán las medidas oportunas en orden a que la participación en estos cursos de uno/a o más trabajadores/as a su cargo no altere el normal funcionamiento del servicio afectado.

5.—Con carácter excepcional cuando el personal de un mismo servicio, con régimen de trabajo a turnos acuda a un curso y por el mencionado sistema de turnos, en unos casos coincida dentro de la jornada de trabajo y en otros casos fuera de la misma, la parte del curso que se realice fuera de la jornada se imputará a la bolsa de horas de formación en los términos previstos en el artículo 57 apartado 5 del presente Convenio.

6.—Las Empresas de Promoción y Desarrollo arbitrarán los mecanismos necesarios para garantizar que todo su personal tenga derecho a un mínimo de 30 horas de formación al año, preferentemente en la modalidad on line. Para la consecución de dichas horas desde las Gerencias se impulsará la realización de cursos específicos o participación en cursos generales del personal a su cargo.

#### Artículo 65.—Participación y Certificado de Asistencia.

1.—El tiempo de asistencia a los cursos previstos en el Plan Anual de Formación Continua se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, siempre que se celebren dentro del horario de trabajo, computándose igualmente el tiempo necesario de desplazamiento, según el caso.

2.—En todo caso, se computará igualmente como tiempo de trabajo, aun cuando excediera del horario de trabajo, la asistencia a cursos considerados obligatorios.

3.—Los cursos que se organicen con carácter general para todo el personal se realizarán preferentemente fuera del horario de trabajo ordinario.

4.—La realización de un curso dará derecho al correspondiente certificado o diploma expedido por la Gerencia de cada Empresa, con arreglo al siguiente criterio:

- Certificado de Asistencia: Cuando se haya asistido al 80% de las horas lectivas.
- Diploma de Aprovechamiento: Cuando además de haber asistido al mínimo del 80% de las horas lectivas, se haya superado la prueba de evaluación prevista en el curso.

Se anotará de oficio en el Registro de Personal tanto el Certificado de Asistencia como, en su caso, el Diploma de Aprovechamiento.

5.—En los cursos o acciones formativas impartidas por personal propio de las Empresas, se expedirá un certificado justificativo al formador en el que consten las horas que ha impartido o tutelado.

#### Artículo 66.—Ayudas para estudios.

1.—Las Empresas de Promoción y Desarrollo de forma conjunta publicarán anualmente una convocatoria de ayudas para estudios dirigida a la financiación de gastos de matrícula y libros de texto del personal que realice estudios de formación reglada, con arreglo a las bases que se determinen en la Comisión Mixta.

2.—Como criterio general no se concederán ayudas cuando se hubieran disfrutado en años anteriores y no hayan justificado su aprovechamiento. En el caso de estudios universitarios o similares, el aprovechamiento se justificará con la aprobación al menos del 50% de las asignaturas en que se hubieren matriculado.

#### Artículo 67.—Cometidos de la Comisión Mixta en materia de formación.

1.—En relación al Plan de Formación Continua la Comisión Mixta de seguimiento del presente Convenio tendrá los siguientes cometidos:

- a) Determinar los criterios a los que deban ajustarse los planes y proyectos de formación continua.
- b) Establecer el orden de prioridad de planes y proyectos de formación continua.

- c) Hacer el seguimiento del Plan Anual de Formación y supervisar la adecuada ejecución de las acciones.
- d) Debatar y proponer las modificaciones que fuera necesario introducir en el Plan Anual de Formación con la finalidad de adaptar las acciones formativas previstas inicialmente a las nuevas necesidades que surjan para garantizar el reciclaje profesional y actualización del personal.
- e) Debatar la Memoria Anual de formación, que habrá de presentarse en el primer trimestre del año siguiente a la impartición, y proponer las acciones correctoras que se consideren necesarias.
- f) Aprobar, en su caso, la modificación de las actividades de formación programadas.

2.—La Comisión Mixta se reunirá para tratar esta materia al menos una vez al trimestre y tantas veces como sea necesario en ejecución de sus cometidos.

## CAPÍTULO VIII.—ACCIÓN SOCIAL

### Artículo 68.—*Fondos de Acción Social.*

1.—Cada año de vigencia del Convenio, y a fin de mejorar el bienestar del personal sujeto al ámbito del presente Convenio, cada una de las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo destinará una partida para financiar acciones y programas de carácter social que en ningún caso podrá ser inferior al 1% de la masa salarial; en función de las previsiones contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cuanto al incremento de retribuciones previstas para el personal de la Administración Pública, dicho importe será actualizable cada año conforme al porcentaje permitido en dicha Ley.

A los efectos de la dotación presupuestaria del fondo de acción social, la masa salarial se calculará descontando lo siguientes conceptos:

- Seguridad social.
- Acción social y formación.
- Retribuciones Concejales, personal eventual y directivos.
- Retribuciones personal planes de empleo.

2.—Las acciones a financiar serán las que seguidamente se relacionan, conforme al orden de prioridades que señala en cuanto a su abono preferente en el caso de que el fondo de acción social resultase insuficiente para hacer frente a la totalidad de las mismas:

- 1.º Ayudas extraordinarias trimestrales.
- 2.º Seguro de muerte e invalidez.
- 3.º Ayuda por hijos/as o cónyuges con discapacidad.
- 4.º Ayudas para estudios de hijos o hijas. En las bases que rijan la convocatoria de estas ayudas se establecerá expresamente cuales de las modalidades contempladas dentro de este concepto tendrá carácter preferente respecto al resto.
- 5.º Prima de jubilación voluntaria anticipada y jubilación parcial.
- 6.º Mensualidades en concepto de premio extraordinario por jubilación ordinaria con cargo al fondo de acción social.
- 7.º Ayudas para prótesis odontológicas, oftalmológicas y auditivas.

### Artículo 69.—*Cometidos de la Comisión Mixta en materia de Acción Social.*

La Comisión Mixta de Seguimiento del Presente Convenio tendrá respecto al Plan de Acción Social los siguientes cometidos:

- a) Establecer las prioridades y los criterios generales de actuación que se aplicarán en esta materia.
- b) Realizar el seguimiento de la ejecución de las medidas de acción social aprobadas.
- c) Formular las propuestas que se consideren oportunas en materia de acción social y, en su caso, adoptar los acuerdos que procedan en esta materia.
- d) Hacer el seguimiento sobre la distribución del fondo previsto para la acción social.

### Artículo 70.—*Plan de Pensiones.*

De conformidad con las previsiones contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y hasta el porcentaje máximo permitido por la misma se podrán destinar aportaciones a Planes de Pensiones, previo acuerdo de la Comisión Mixta y con cargo al fondo de acción social de cada Empresa.



## Artículo 71.—Ayuda por hijos/as o cónyuges con discapacidad.

1.—Previa solicitud justificada con el correspondiente certificado o informe médico oficial, se concederá una ayuda a quienes tengan hijos/as o cónyuge con discapacidad, siempre y cuando no desempeñen actividad retribuida o que sean perceptores de pensión u obtengan ingresos propios por otros medios, y acrediten un mínimo del 33% de discapacidad si son menores de 18 años, o entre el 33 y el 65% en el caso de mayores de dicha edad, por un importe máximo de 200 euros mensuales, salvo que se perciba por este concepto otra ayuda por organismos oficiales en cuyo caso, se reducirá el importe a percibir hasta alcanzar el máximo garantizado, conforme a la distribución del Fondo de Acción Social que se apruebe por la Comisión Mixta.

2.—En la Comisión Mixta se podrán adoptar los acuerdos oportunos para garantizar hacer frente a estas ayudas.

## Artículo 72.—Seguro por muerte e invalidez.

Las Empresas de Promoción y Desarrollo contratarán un seguro que cubra los riesgos de muerte e invalidez durante las 24 horas del día, con una prima mínima de 40.000 € en caso de muerte e invalidez absoluta para el servicio, a favor del personal acogido al presente Convenio, que preste servicios con cargo a puestos de la estructura de las Empresas de Promoción y Desarrollo incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo, así como aquellos incluidos en el Catálogo de Puestos no Permanentes regulado en el artículo 15 del presente Convenio.

La eventual participación en beneficios derivada de dicho contrato de seguro incrementará la cantidad destinada al fondo de acción social, para lo cual se realizarán las operaciones presupuestarias correspondientes.

## Artículo 73.—Prestación complementaria por enfermedad.

1.—Se complementarán las prestaciones que perciba el personal de las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, en las situaciones de incapacidad temporal durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2.—Las referencias a las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad se entenderán realizadas a las que el trabajador y la trabajadora tenga acreditadas en nómina con carácter fijo.

3.—Las ausencias por enfermedad o que den lugar a una incapacidad temporal se deberán de justificar desde el primer día de ausencia mediante el correspondiente parte médico de reposo o parte de baja según corresponda.

4.—En el supuesto de jubilación por invalidez (total o absoluta) y siempre que no se hubiese disfrutado el período vacacional completo correspondiente al año natural, por proceder de una situación de baja por incapacidad temporal, se percibirá con la liquidación, el abono correspondiente a las vacaciones no disfrutadas.

5.—Por parte de las Empresas de Promoción y Desarrollo se diseñará un plan conjunto de control del absentismo al que se le dará difusión pública a través de la intranet municipal y Portal de Transparencia, publicándose igualmente los datos de absentismo, clasificados por su causa, con periodicidad semestral.

6.—En el primer trimestre del año se hará una evaluación del índice de absentismo global del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, correspondiente al año natural anterior y si este superase el 6% se adoptarán las medidas correctoras previo dictamen del Comité de Seguridad y Salud.

El cálculo del porcentaje de absentismo se efectuará en los mismos términos que para el supuesto de la bonificación horaria regulada en el artículo 57.6 del presente Acuerdo.

## Artículo 74.—Prestación complementaria por puesto compatible.

1.—Las Empresas de Promoción y Desarrollo garantizarán a quienes pasen a desempeñar un puesto de trabajo configurado como compatible, que en la Relación de Puestos de Trabajo tenga asignadas unas retribuciones complementarias inferiores a las propias del puesto no singularizado correspondiente a su categoría, una prestación económica equivalente a la diferencia entre las retribuciones complementarias asignadas a dicha categoría en dicha Relación de Puestos de Trabajo y las correspondientes al nuevo puesto de trabajo compatible que se le asigne.

2.—La adaptación del puesto y la capacidad funcional serán informadas por el Servicio Mancomunado de Salud Laboral.

3.—El abono de dicha diferencia no se imputará al Fondo de Acción Social.

## Artículo 75.—Compensación o restitución por pérdidas materiales.

1.—Previo informe del responsable de la unidad correspondiente en el que se justifiquen debidamente las circunstancias, se abonará al personal laboral municipal, los gastos que se produzcan como consecuencia de la reposición o sustitución de prendas u objetos que se hayan perdido o destruido en acto de servicio, sin que puedan superar la cantidad de 500 euros por cada uno de los artículos perdidos o destruidos, siempre que la actuación en la que se produjo dicha pérdida o deterioro no hubiere dado lugar a la apertura de expediente disciplinario, de ningún tipo. Excepcionalmente en caso de acreditar un importe superior, y tratarse de objetos indispensables para las actividades cotidianas, podrá abonarse una cantidad superior, previo informe de la Comisión Mixta.

2.—Estos gastos no se imputarán al Fondo de Acción Social.

## Artículo 76.—Jubilación por cumplimiento de la edad legalmente prevista.

1.—La jubilación del personal de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón se producirá a la edad que legalmente proceda.





2.—Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que el trabajador o trabajadora no reuniera al momento de cumplir la citada edad el suficiente período de carencia para causar el derecho a la pensión de jubilación, no causará baja produciéndose la jubilación obligatoria en la misma fecha en que se contemple el período de cotización mínimo exigido en cada momento por la Seguridad Social, salvo que una norma de rango superior disponga otra actuación.

3.—Los trabajadores y trabajadoras que tengan reconocida una antigüedad en la Empresa superior a dos años percibirán en el momento en que se produzca la jubilación ordinaria prevista en el apartado primero una prima o premio extraordinario equivalente a tres mensualidades brutas de sus retribuciones, de las cuales, una se imputará al Fondo de Acción Social.

Esta prima o premio es incompatible con la percepción de la prima por jubilación voluntaria anticipada o parcial.

#### Artículo 77.—*Jubilación voluntaria anticipada y parcial.*

1.—Las Empresas de Promoción y Desarrollo facilitarán con arreglo a la normativa de la Seguridad Social de aplicación la jubilación anticipada o parcial de aquellos/as trabajadores/as que reúnan los requisitos y condiciones generales para causar la pensión de jubilación.

2.—Quienes tengan reconocida una antigüedad en la Empresa superior a dos años en el momento en que accedan a la jubilación voluntaria anticipada, percibirán una prima de jubilación de acuerdo con la siguiente escala con referencia a la edad ordinaria de jubilación vigente en el año del hecho causante:

- A quienes se jubilen faltándoles cinco años o más: 25.000 €.
- A quienes se jubilen faltándoles cuatro años: 20.000 €.
- A quienes se jubilen faltándoles tres años: 18.000 €.
- A quienes se jubilen faltándoles dos años: 15.000 €.
- A quienes se jubilen faltándoles un año: 9.000 €.

3.—Quienes teniendo una antigüedad superior a dos años en la Empresa se acojan a la jubilación con contrato de relevo podrán aplicar las primas anteriores exclusivamente para garantizar el 100% de las retribuciones que tuvieran reconocidas y hasta tanto se produzca la situación de jubilación definitiva.

4.—Las cuestiones específicas del personal laboral, relativas a la prórroga de la edad de jubilación se negociarán en sus respectivos ámbitos, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

#### CAPÍTULO IX.—SALUD LABORAL

#### Artículo 78.—*Principios generales.*

1.—Considerando que las personas trabajadoras tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y de su salud en el trabajo, y que las Empresas de Promoción y Desarrollo tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo. A tal efecto la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos.

2.—La prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud del personal sujeto al presente Convenio se llevará a cabo por el Servicio Municipal Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, que tiene la condición de servicio de prevención propio y que ejercerá las funciones que la normativa en materia de prevención de riesgos laborales atribuye a los servicios de prevención.

#### Artículo 79.—*Comité de Seguridad y Salud. Composición y competencias.*

1.—En el ámbito de todas las Empresas de Promoción y Desarrollo se constituye un único Comité de Salud Laboral, como órgano colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica en materia de prevención de riesgos, que estará formado de manera paritaria por los Delegados/as de Prevención de una parte y por representantes de las Empresas de Promoción y Desarrollo por otro, en igual número al de Delegados/as de Prevención. Dicho número viene determinado por la normativa de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales, quedando configurado en función del número de empleados/as existentes a la fecha de celebración de las últimas elecciones sindicales.

En todo caso el Comité de Salud Laboral estará integrado por:

- La Presidencia, que será un/a representante de la parte empresarial.
- Las Vocalías asignadas por una parte a representantes de las Empresas y del Ayuntamiento, de los que dos al menos pertenecerán al Servicio Municipal Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, y por otra a los Delegados/as de Prevención designados por Comité de Empresa del Personal de las Empresas de Promoción y Desarrollo y en la proporción que corresponda conforme a la normativa de aplicación.
- La Secretaría que se llevará por un/a representante de las Empresas.
- La composición numérica podrá ser modificada en función de los cambios que resultasen precisos realizar para adaptarla a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales durante la vigencia del presente Convenio.



Asimismo en las reuniones del Comité podrán participar con voz pero sin voto los delegados sindicales, trabajadores/as que cuenten con una especial cualificación o información respecto a cuestiones concretas que se debatan en dicho órgano y responsables técnicos de prevención propios no incluidos en la composición anterior y técnicos de prevención ajenos siempre que lo soliciten alguna de las partes.

2.—El Comité de Seguridad y Salud, asumirá las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las normas establecidas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Proponer, informar y efectuar el seguimiento de las actividades de las Empresas de Promoción y Desarrollo en esta materia.
- Promover la Organización de campañas de formación y sensibilización al personal en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Hacer seguimiento de las causas de accidentes y enfermedades, tanto laborales como no laborales, llevando un control del absentismo por estas causas.
- Advertir al órgano correspondiente de la presencia de riesgos graves o leves para la integridad física del personal, proponiendo en su caso la adopción de medidas especiales en aquellos servicios en los que los empleados y las empleadas están expuestos a un mayor grado de riesgo o contaminación.
- Aprobar la relación de vestuario y prendas de trabajo propuesta por el Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral que tengan la condición de equipos o prendas de protección individual, así como las características técnicas, sin perjuicio de aquellas reposiciones urgentes de las prendas y equipos que se hayan inutilizado objetivamente en acto de servicio.
- Seguimiento de los Planes de Emergencia implantados en todos los centros de trabajo.
- En general, las demás establecidas en la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

3.—El Comité de Salud Laboral debatirá y se pronunciará sobre las propuestas que se realicen por el Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral en las materias que son de su competencia.

4.—La representación de la parte empresarial en el Comité de Prevención y Salud deberá de tener como mínimo una formación básica de 30 horas, necesaria y suficiente para las labores a desempeñar.

Artículo 80.—*Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales y de Salud Laboral.*

El Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales y de Salud Laboral proporcionará el apoyo y asesoramiento necesario en materia preventiva a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los empleados y empleadas y asumirá las siguientes funciones:

- Elaboración del Plan de Salud y Medicina Laboral del personal.
- Revisión de la evaluación de riesgos laborales y elaboración de la evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación de las situaciones relativas a la asignación de puestos compatibles y asignación de puestos a personas con discapacidad.
- Proponer al Comité de Salud Laboral la relación de vestuario o prendas de trabajo del personal que lo requiera, que tengan la condición de equipos o prendas de protección individual, así como las características técnicas.
- Asesorar en la elaboración de una auditoría medioambiental, con el objetivo de mejorar el impacto medioambiental que tienen los servicios municipales.
- Asesorar en la ejecución del Plan de Movilidad alternativa, con el objetivo de fomentar el acceso a los puestos de trabajo mediante medios de transporte colectivos y alternativos.
- Seguimiento del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y del Protocolo de Agresiones en el Trabajo.
- Información y formación en materia preventiva.
- En general, todas aquellas que tenga establecidas en la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 81.—*Delegados/as de Prevención.*

1.—Las Empresas de Promoción y Desarrollo deberán de proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

2.—Los/as Delegados/as de Prevención tienen atribuidas las competencias establecidas por la normativa en materia de prevención, para cuyo ejercicio estarán facultados para la ejecución de las actividades, disposición de medios y de información señalados en dicha normativa, incluyendo la facultad de proponer al órgano de representación competente la adopción de acuerdo de paralización de actividades que entrañen un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los/as empleados/as.



## Artículo 82.—*Vigilancia de la salud.*

1.—Se garantizará al personal sujeto al ámbito de este Convenio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones establecidas por la Ley de Prevención, normativa de desarrollo, y en los términos que se regulen en el Plan de Salud y Medicina Laboral del Ayuntamiento y Organismos Autónomos dependientes del mismo, los reconocimientos médicos específicos a colectivos profesionales determinados y al resto del personal trabajador, entre los que se incluye la opción del reconocimiento ginecológico y prostático, en los siguientes términos:

- a) Una evaluación de la salud de los/as trabajadores/as inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- b) Una evaluación de la salud de los/as trabajadores/as que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.
- c) Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos, al menos cada dos años, que tendrá carácter anual para el personal a partir de los cincuenta y cinco años de edad y también en aquellos casos que previa petición de la persona interesada se estime necesario por parte del Servicio de Salud Laboral.

En los términos establecidos por la normativa de prevención se darán cuenta de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados.

2.—El reconocimiento médico indicado tendrá carácter voluntario, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## Artículo 83.—*Puestos compatibles.*

1.—Cuando algún/a trabajador/a se encuentre temporalmente en alguna de las situaciones que se describen a continuación y no resultase posible la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo, o a pesar de la adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en su salud, se asignará un puesto de trabajo compatible con su estado, que este disponible.

Por parte del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales se asesorará sobre los puestos idóneos para ser desempeñados de forma compatible de manera temporal y emitirá informe en el que se evaluará cada situación.

Los supuestos son los siguientes:

- a) Reincorporación al trabajo tras una situación prolongada de incapacidad temporal. El Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales realizará al objeto de descubrir los eventuales orígenes profesionales de dicha incapacidad temporal y de recomendar una acción apropiada para la protección de la salud del trabajador.
- b) Período de adaptación posterior a un período de rehabilitación.
- c) Trabajadoras embarazadas o madres de lactantes, en los términos previstos por la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2.—En el caso de trabajadores/as que sufran limitaciones funcionales que afecten de modo permanente a su capacidad para el desempeño de sus puestos de trabajo, previo informe que contendrá estudio detallado del puesto de trabajo de la persona afectada y de evaluación del estado de salud emitido por el Servicio Municipal Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, se procederá en primer lugar a la adaptación de dichos puesto de trabajo y en el caso de que esta adaptación no resultara posible, se podrá asignar al trabajador/a a un puesto de trabajo disponible, compatible con la mencionada limitación funcional, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 74 del presente Convenio relativo a prestación complementaria por puestos compatible.

3.—El desempeño de puesto compatible en categoría o grupo inferior al de origen no supondrá cambio de grupo a los efectos de la carrera profesional horizontal.

## CAPÍTULO X.—DERECHOS Y DEBERES, CÓDIGO ÉTICO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 84.—*Derechos y deberes.*

1.—Dada la vinculación de las Empresas de Promoción y Desarrollo con la prestación de servicios públicos, a los/as trabajadores/as de las mismas corresponderán los derechos y deberes establecidos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en la normativa autonómica en materia de función pública y en las demás normas sectoriales que resulten aplicables.

2.—Igualmente ajustará su actuación al código de conducta establecido en las normas indicadas en el apartado anterior.

3.—Los principios y reglas que integran el código de conducta informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los trabajadores y trabajadoras de las Empresas de Promoción y Desarrollo.



## Artículo 85.—*Régimen disciplinario.*

1.—El personal incluido en el ámbito del presente Convenio estará sujeto al régimen disciplinario establecido en el Título VII del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en la normativa de desarrollo autonómica.

2.—El régimen disciplinario del personal laboral se regirá en lo no previsto por el Título VII del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por la normativa laboral, siéndole de aplicación supletoria lo previsto en la legislación de Función Pública de la Comunidad Autónoma.

## Artículo 86.—*Del procedimiento disciplinario.*

1.—La tramitación de cualquier procedimiento disciplinario que afecte al personal de las Empresas de Promoción y Desarrollo se ajustará a los principios y 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 normativa aplicable.

2.—El inicio de cualquier expediente disciplinario será notificado a la persona interesada y en su caso a la firmante de la denuncia.

Cuando se incoe un expediente disciplinario a un/a trabajador/a que ostente la condición de delegado/a sindical, representante sindical o cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente Sección Sindical, Comité de Empresa o Central Sindical, según proceda, a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento. Dicha notificación deberá, asimismo, realizarse cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculcado o inculpada en alguna de las condiciones enumeradas en el párrafo anterior. También deberá efectuarse si la persona inculpada es candidata durante el período electoral.

3.—El Comité de Empresa tendrá derecho a recibir información sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves al personal laboral sujeto al presente Convenio. Las Empresas velarán porque se respeten los derechos derivados de la Ley Orgánica de Protección de Datos, así como la intimidad del personal municipal.

4.—Las anotaciones de las sanciones disciplinarias impuestas al personal laboral municipal en el registro de personal o, en su defecto, en su expediente personal podrán ser canceladas de oficio o a instancia de parte en los términos legalmente previstos, mediante resolución dictada al efecto.

## Artículo 87.—*Responsabilidades.*

1.—El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que estos. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores y trabajadoras que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Empresa o la ciudadanía.

2.—El personal podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral, especialmente cuando de ellos se pueda derivar una actuación que suponga cualquier tipo de discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, o que de lugar a una actuación que pueda ser constitutiva de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

En estos casos así como en el supuesto de que se dé cualquier circunstancia que pueda ser constitutiva de falta disciplinaria, la persona responsable de la unidad, o en su caso personal que pueda ser testigo de tales actuaciones, deberá ponerlo en conocimiento de la Gerencia de la Empresa, con la finalidad de que se puedan realizar las actuaciones oportunas y en su caso iniciar el correspondiente expediente disciplinario de oficio.

## Artículo 88.—*Incompatibilidades.*

1.—El personal sujeto al ámbito de aplicación del presente Convenio, estará sujeto al régimen de incompatibilidades previstas en su normativa específica. A estos efectos, no podrá compatibilizar el desempeño de actividades en las Empresas de Promoción y Desarrollo, con el desempeño por sí o mediante sustitución, de cualquier cargo, profesión o actividad pública o privada, por cuenta propia o ajena, retribuidos o meramente honoríficos, que impidan o menoscaben el exacto cumplimiento de los deberes laborales, comprometan su imparcialidad o independencia o perjudiquen al interés general.

Sin perjuicio de las restricciones que se dispongan en la normativa específica de aplicación, el personal que perciba el elemento disponibilidad y/o mayor dedicación del complemento específico desempeñará el puesto de trabajo en exclusividad, lo que implicará una incompatibilidad absoluta con el ejercicio de cualquier otra actividad pública o privada, salvo las legalmente excluidas del régimen de incompatibilidades.

2.—En base al régimen de incompatibilidades previsto en la normativa aplicable, el personal de las Empresas de Promoción y Desarrollo vendrá obligado a presentar en el momento de su incorporación al servicio activo, declaración de no estar afectado por el régimen de incompatibilidades o, en su caso, solicitud de compatibilidad. Igualmente en el transcurso de su relación de empleo con la Empresa, no podrá ejercer ninguna actividad pública o privada si no es con la previa autorización de compatibilidad. El incumplimiento de este deber dará lugar a la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

## Artículo 89.—*Derecho a la defensa e indemnizaciones judiciales en caso de insolvencia.*

1.—Las Empresas de Promoción y Desarrollo, previa petición de la persona interesada, asumirá los gastos de defensa y representación de los trabajadores y trabajadoras, en los procedimientos judiciales o aquellos que concluyan con resoluciones extrajudiciales que se deriven del ejercicio legítimo de sus funciones, ya sea como denunciado o de-



nunciante, salvo que el procedimiento judicial fuese instado por la propia Empresa o contra los intereses de la misma o municipales.

En caso de accidentes o siniestros en los que una póliza de seguro cubra la asistencia jurídica se tendrá en cuenta dicha cobertura a los efectos de determinar el importe que en su caso debiera completar la Empresa a la que pertenezca el/la trabajador/a, si esta cobertura se estimara insuficiente para garantizar los derechos del afectado/a.

Se establece un protocolo de actuación a seguir, en virtud del cual la solicitud de asistencia deberá de ser previa a la contratación de los profesionales que le representen y defiendan, al que deberá de adjuntarse presupuesto detallado de las cuantías de las minutas y honorarios profesionales; para ponderar la idoneidad de los presupuestos se tomarán como referencia los criterios existentes para la determinación de la tasación en costas (antiguos criterios de honorarios fijados por los Colegios Profesionales). No se reconocerá asistencia jurídica cuando en el procedimiento judicial entren en colisión los intereses municipales y los de los/as solicitantes.

2.—Asimismo, en caso de que una sentencia de un órgano judicial del orden jurisdiccional penal o civil establezca una indemnización a favor de un trabajador o trabajadora por actuaciones que se deriven del ejercicio legítimo de sus funciones y la persona responsable sea declarada insolvente o fallezca, la Empresa de Promoción y Desarrollo correspondiente abonará a la persona trabajadora dicha indemnización.

Artículo 90.—*Abono gastos de colegiación y renovación del permiso o licencia de conducción de vehículos de emergencia.*

1.—Las Empresas de Promoción y Desarrollo, previa petición del/de la interesado/a, asumirán los gastos de colegiación profesional de los trabajadores y trabajadoras a quienes les resulte indispensable para el desempeño de sus puestos de trabajo y no puedan acogerse a las exenciones previstas en la normativa vigente.

2.—Igualmente, se abonarán los gastos derivados de la renovación del permiso o licencia de conducción a los trabajadores y trabajadoras a los que les sea requerido para el desempeño del puesto de trabajo y en todo caso de acuerdo con la normativa vigente; los gastos a abonar serán los correspondientes a las tasas oficialmente establecidas por la Dirección General de Tráfico, así como aquellos otros que necesariamente se generen por dicha renovación.

## CAPÍTULO XI.—MEDIO AMBIENTE Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

Artículo 91.—*Principios generales.*

Las Empresas de Promoción y Desarrollo promoverán en sus ámbito de actuación la buena gestión ambiental que debe estar integrada en todas las actividades desarrolladas por el conjunto del ámbito municipal, desde la compra de suministros, consumo de energía, aguas, procesos productivos, organización del trabajo, movilidad, etc. El carácter transversal de la gestión ambiental hace necesario que la representación del personal y los propios trabajadores y trabajadoras tengan una participación más activa en los aspectos con incidencia ambiental en la empresa y su entorno.

Con el objetivo central de contribuir a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles y en consonancia con lo establecido por el Pacto Mundial de Naciones Unidas, los principios generales que deben guiar la actuación municipal en este ámbito son, entre otros:

- Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Artículo 92.—*Objetivos.*

Los objetivos específicos que se persiguen a través de una buena gestión ambiental serán los siguientes:

- Fomentar la cultura medioambiental dentro de las Empresas de Promoción y Desarrollo, facilitando la participación de los trabajadores y trabajadoras, avanzando hacia un modelo de prestación de los servicios más respetuoso con el medio ambiente.
- Promover y fomentar la cooperación del personal en el cumplimiento de la normativa medioambiental y los planes de movilidad sostenible.
- Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con medioambiente.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales.
- Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
- Promover la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.

Artículo 93.—*Comisión de Movilidad Sostenible y Medioambiente.*

1.—En el transcurso de la vigencia del presente Convenio se constituirá la Comisión de Movilidad Sostenible y Medio Ambiente en desarrollo de la Comisión de Movilidad Sostenible del personal del Ayuntamiento de Gijón, sus Organismos Autónomos y las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo constituida en marzo 2015.



La Comisión de Movilidad Sostenible y Medio Ambiente, que tendrá carácter técnico y composición paritaria, estará formada por una parte por la representación de las organizaciones sindicales firmantes de alguno de los Acuerdos/Convenios, designando cada uno de los sindicatos dos miembros, y por otra por las personas representantes de la Administración.

La Presidencia la ostentará una persona elegida por la Administración y la Secretaría estará a cargo de una persona igualmente nombrada por la Administración.

La Comisión se reunirá con una periodicidad semestral y tantas veces como sea necesario en ejecución de sus cometidos.

2.—Son funciones de la Comisión de Movilidad Sostenible y Medio Ambiente:

- Promover la puesta en marcha de un Plan de Movilidad sostenible y segura, con el objetivo de fomentar el acceso a los puestos de trabajo mediante medios de transporte colectivos y no motorizados.
- Promover Implantación de sistemas de gestión ambiental normalizados con participación del personal (EMAS o ISO 14000), con la finalidad de realizar una adecuada gestión de todos los aspectos, instando la realización de las auditorías pertinentes.
- Velar para garantizar una contratación pública responsable en aras de una mejora de los requisitos y el seguimiento, eliminación del uso de productos peligrosos para la salud de las personas y el medio ambiente y sustitución por otros menos nocivos, adopción de buenas prácticas ambientales implantando medidas para la reducción y optimización de la calidad, el origen y el volumen de consumo de energía, agua, y otros consumibles como, por ejemplo, papel.
- Promover la realización de acciones formativas y campañas divulgativas sobre temas relacionados con el medio ambiente y la movilidad dirigidos al personal. A estos efectos se creará un programa formativo específico.
- Favorecer la implantación de mejores prácticas. Con carácter general, se tendrán en cuenta las mejores prácticas tanto nacionales como internacionales.

Artículo 94.—*Formación de los/as miembros de la Comisión de Movilidad Sostenible y Medioambiente.*

Las personas que formen parte de la Comisión de Movilidad Sostenible y Medioambiente recibirán una formación específica en la materia dentro del Plan de Formación del personal del Ayuntamiento y de las Empresas de Promoción y Desarrollo. Esta formación será ofrecida también al conjunto del personal del Ayuntamiento, Organismos Autónomos y Empresas de Promoción y Desarrollo.

## CAPÍTULO XII.—ACCIÓN SINDICAL, DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 95.—*Articulación del proceso de negociación.*

1.—La articulación del proceso de negociación tiene los siguientes fines:

- Potenciar la negociación colectiva como cauce fundamental de participación institucional en la determinación de las condiciones de empleo.
- Dotar de mayor agilidad y eficacia a los procesos negociadores.
- Establecer mecanismos voluntarios de solución de conflictos.

2.—La negociación de las materias comunes del personal laboral de las Empresas de Promoción y Desarrollo se negociará en la Comisión Negociadora de ese ámbito.

3.—La negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as sujetos al presente Convenio, se regirá por los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, buena fe negocial, mutua lealtad, cooperación, publicidad y transparencia.

4.—Las partes firmantes del presente Convenio, perseguirán a través de la negociación colectiva, la mejora de las condiciones de trabajo del personal de las Empresas de Promoción y Desarrollo, la defensa de la gestión pública de los servicios municipales, una mayor eficacia en el funcionamiento de las Empresas y mejora de calidad de los servicios públicos prestados a la ciudadanía.

5.—Las Empresas, de conformidad con el principio de transparencia y cooperación, se compromete a poner en conocimiento de los sindicatos la información y documentación técnica que se le solicite por los mismos, así como los medios materiales necesarios con el fin de facilitar el desarrollo de las negociaciones, siempre que no afecte a los derechos establecidos en la Ley Orgánica de Protección de Datos; los sindicatos se comprometen a actuar con el debido sigilo respecto a aquella información que les haya sido facilitada por la parte empresarial con carácter reservado.

Artículo 96.—*Autorregulación del derecho de huelga.*

1.—Los sindicatos firmantes se comprometen a no plantear, ni secundar durante la vigencia de este Convenio, reivindicaciones ya pactadas en el mismo y cumplidas por la parte empresarial. Asimismo plantearán, a través de los procedimientos de solución de conflictos previstos en el Convenio las discrepancias que pudieran producirse.





2.—En situación de huelga los servicios mínimos que se consideran, serán del siguiente número de personal:

Divertia:

- Turismo 1 efectivo.
- Jardín Botánico Atlántico 1 efectivo.
- Teatro Jovellanos 2 efectivos.

Centro municipal de empresas: 3 efectivos.

Empresa municipal de la vivienda 1 efectivo.

Artículo 97.—*Órganos de representación.*

1.—El Comité de Empresa de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón es el órgano de representación de este ámbito y ejerce las competencias y atribuciones que en dicha condición le corresponden.

2.—Las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio se comprometen a arbitrar los mecanismos necesarios para garantizar en las convocatorias de elecciones sindicales correspondientes, un único ámbito electoral que permita la constitución de un único Comité de Empresa para todas las Empresas de Promoción y Desarrollo.

Artículo 98.—*Funciones y competencias del órgano de representación.*

1.—Sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas según la normativa aplicable, corresponderá a este órgano:

- a) Conocer los modelos de contrato.
- b) Recibir información previa sobre las bases de convocatoria de concursos u oposiciones, así como el calendario de exámenes.
- c) Informar preceptivamente en cualquier supuesto de cambio de horario y turnos, así como de reestructuración de plantillas.
- d) Elevar propuestas a las Empresas sobre las materias que se consideren oportunas y en particular sobre obras sociales, Seguridad Social y Seguridad y Salud en el trabajo.
- e) Disponer cada uno de los miembros integrantes de los órganos de representación de una bolsa de horas anuales retribuidas para el desarrollo de su acción sindical en el número que para cada ámbito de representación le corresponda.

2.—Las horas dedicadas a la negociación del Convenio Colectivo no se incluirán dentro del crédito de horas sindicales de que disponen los miembros de los Comités de Empresa.

3.—Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con asuntos de personal, sin que dicho acceso implique el conocimiento de datos de carácter personal. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de cada Empresa, órdenes del día de los Consejos de Administración y de las Juntas Generales, y copia de los acuerdos de dichos órganos adoptados en materia de personal.

Artículo 99.—*Derechos de la representación sindical y de información del personal.*

1.—El Comité de Empresa podrá convocar Asamblea General o Sectorial, indicando la hora (que será normalmente a partir de las 13.00 horas), el orden del día y el lugar en que se celebre. Para esta finalidad dispondrán de un máximo de 24 horas anuales para cada ámbito de representación. Los convocantes de la reunión serán responsables del normal desarrollo de la misma.

2.—La plantilla de cada Empresa tendrá derecho a recibir información y realizar consultas en su puesto de trabajo o en los locales sindicales dentro del horario de trabajo, siempre que no se entorpezca el normal funcionamiento de los servicios públicos.

3.—Dentro de las medidas previstas relativas a la potenciación de la Intranet y el desarrollo del portal del personal, las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón se compromete a mantener el acceso on-line a la información y consulta sindical mencionada, así como al desarrollo de canales que permitan el acceso telemático a correo electrónico, y páginas sindicales para obtener información. A los mismos efectos se estudiará la habilitación o disposición de sistemas alternativos para quienes no disponen en su puesto de trabajo de terminales de acceso.

Artículo 100.—*Secciones Sindicales.*

1.—Se consideran Secciones Sindicales representativas, aquellas secciones legalmente constituidas que hubiesen obtenido más del 10% de la representación sindical electa en el Comité de Empresa.

2.—Cada Sección Sindical representativa podrá ejercer el derecho de reunión en los mismos términos que el Comité de Empresa.

3.—Para el desarrollo de la acción sindical, cada Sección Sindical representativa tendrá derecho a un local sindical, de características adecuadas, así como a las dotaciones de medios informáticos, de reproducción, tableros informativos y otro material y equipamiento necesario para el ejercicio de sus funciones de representación. Los medios anteriormente descritos serán proporcionales al porcentaje que cada organización sindical haya obtenido sobre el conjunto total de representantes sindicales electos.



4.—Las Secciones Sindicales serán responsables del uso de las horas sindicales de sus representantes en el órgano de representación colectiva. Las horas sindicales podrán ser acumuladas entre las personas representantes de cada Sección Sindical, reservando el número de horas necesarias para no entorpecer el normal funcionamiento del órgano de representación.

5.—Cada Sección Sindical podrá acumular junto a las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa, las horas anuales correspondientes a cada Delegado o Delegada Sindical con derecho a disfrute de horas sindicales de acuerdo con la normativa de aplicación.

Artículo 101.—*Control de horas sindicales.*

1.—A efectos de coordinar el cómputo de las horas sindicales utilizadas por los/as representantes y delegados/as sindicales, los sindicatos se obligan a comunicar a la Gerencia de cada Empresa el número de horas sindicales de que dispondrá cada representante o de delegado/s en función de las acumulaciones que se produzcan, así como cualquier variación o incidencia.

2.—En los servicios sujetos a turnos, quienes utilicen horas sindicales procurarán comunicar el preaviso con 48 horas de antelación para garantizar el funcionamiento de estos servicios. En caso de imposibilidad de comunicar el preaviso se justificará la misma.

## Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.—*Publicación.*

El presente Convenio se publicará en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Gijón/Xixón: intranet y web municipal.

Disposición adicional segunda.—*Ropa de trabajo.*

La dotación de la ropa de trabajo del personal sujeto al presente Convenio se ajustará a las siguientes reglas:

- 1.º Se deberán considerar globalmente los puestos de trabajo equiparables dentro de una misma Empresa en cuanto a las necesidades de ropa de trabajo para difundir una misma imagen corporativa.
- 2.º Las prendas que se deterioren por accidente o por cualquier otra causa se repondrán inmediatamente, previa entrega de las mismas.
- 3.º En los cambios de puesto de trabajo que conlleven igualmente un cambio en la uniformidad, se dotará al personal afectado de las prendas necesarias.
- 4.º Se habilitarán locales o almacenes con prendas y material necesario.
- 5.º El catálogo de prendas de aquellas Empresas que precisen de vestuario será gestionado por la propia Empresa, y en él se detalla la relación de prendas que lo integran, indicando asimismo el servicio, puesto y tipos o variedad de prendas del catálogo asignadas a cada puesto, las que sean de entrega flexible y aquellas que sean de entrega fija o según necesidad.
- 6.º Cuando cualquier trabajador o trabajadora necesite alguna prenda o calzado para el desarrollo de sus trabajos específicos, se estudiará en cada caso por la jefatura inmediata el tipo de prenda o calzado para el equipamiento necesario.
- 7.º El personal cuyo puesto de trabajo conlleve la dotación de ropa de trabajo, estará obligado a vestir y calzar la uniformidad asignada, apropiada en cada momento a la climatología, cometidos y tareas a desarrollar durante la jornada laboral.

A estos efectos se dictarán las oportunas Instrucciones en las que se recogerán las prendas que constituirán la uniformidad que ha de vestirse de manera obligatoria para los puestos equiparables así como aquella que sea específica.

- 8.º El cambio en los modelos de calzado establecidos como uniformidad solo podrá realizarse cuando se precisen zapatos ergonómicos o de descanso, previo informe del Servicio de Salud Laboral prescriptivo de sus características.
- 9.º Con carácter general a la finalización del contrato se deberá de proceder a la devolución de las prendas o equipamiento exceptuando las camisas, calzado y ropa interior.
- 10.º No se podrá hacer ninguna alteración en las prendas que suponga privarlas de sus características de seguridad e identidad corporativa.
- 11.º El personal con contrato de jubilación a tiempo parcial, con contrato de relevo en el que este próxima la fecha de su extinción, y en los casos de coberturas o sustituciones a tiempo parcial por motivo de conciliación de la vida laboral y familiar recibirá el vestuario en proporción al tiempo de trabajo efectivo y en coherencia con las fechas en las que preste servicios, sin perjuicio de la reposición de las prendas de protección individual que le correspondan.
- 12.º En la Comisión Mixta Paritaria se propondrán y determinarán las modificaciones, ampliaciones y ajustes necesarios en la dotación de prendas y materiales necesarios.
- 13.º En el Comité de Salud Laboral se propondrán y determinarán las modificaciones, ampliaciones y ajustes necesarios en la dotación de prendas que tengan la condición de equipos de protección individual.



Disposición adicional tercera.—*Modulación de los elementos penosidad y peligrosidad del complemento específico.*

Las Empresas de Promoción y Desarrollo se comprometen a que durante la vigencia de este Convenio se llevará a cabo un estudio con la finalidad de determinar aquellos puestos que pudieran ser susceptibles de un reconocimiento modulado de los elementos penosidad y peligrosidad, en un porcentaje de la cuantía que viene determinada en el anexo de la tabla salarial.

Dicho estudio contará con un informe del Servicio Mancomunado de Prevención y Salud Laboral en el que se analizarán las circunstancias que pudieran originar la penosidad o peligrosidad.

Los resultados de dicho estudio serán objeto de negociación con los agentes sociales.

Disposición adicional cuarta.—*Adecuación progresiva del complemento de productividad a cuenta de la valoración de puestos.*

En el año 2019, el personal de las Empresas de Promoción y Desarrollo se equipará plenamente, en cuanto al complemento de productividad previsto en el artículo 31 del presente Convenio, al personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronato dependiente del mismo, percibiendo las mismas cuantías que este último tenga asignadas para ese año.

En dicha equiparación se incluyen las previsiones recogidas en la disposición adicional Séptima del Convenio Colectivo de aplicación del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronato dependiente del mismo publicado en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* el 2 de mayo de 2018, en cuanto a la cantidades a percibir con cargo al complemento de productividad para el año 2019.

Asimismo en el año 2019 se aplicarán los mismos criterios que sigan para el personal del Ayuntamiento en lo referente a la adecuación progresiva del complemento de productividad a cuenta de la valoración de puestos que se contempla en la citada Disposición Adicional.

En consecuencia, se garantiza que a partir de 2019 en la valoración de puestos, que deberá de efectuarse en el 2018, se sumará la cantidad mínima individual de 366 €, que se repercutirán sobre los conceptos retributivos que resulten más acordes a cada puesto, con efectos de 1 de enero de 2019.

Todo ello sujeto a los límites establecidos en la normativa presupuestaria vigente en cada momento.

Disposición adicional quinta.—*Apertura de la quinta categoría de la carrera profesional.*

La apertura de la quinta categoría de la carrera profesional horizontal se producirá en el año 2018, con el consiguiente reconocimiento y abono con efectos en cuanto a su devengo de enero de ese año.

Disposición adicional sexta.—*Bolsa de personal de apoyo en procesos de selección.*

Se creará una bolsa, con vigencia de cuatro años, previa convocatoria entre el personal de cada una de las Empresas, para participación como personal de apoyo con carácter voluntario en la realización de los exámenes o pruebas de los distintos procesos selectivos, facilitándose a dicho personal una formación general sobre las pautas de actuación a seguir.

Disposición adicional séptima.—*Nuevo Grupo B de clasificación profesional.*

Las Empresas de Promoción y Desarrollo se comprometen a comenzar las actuaciones para la reclasificación de los puestos susceptibles de integrarse en el grupo B de clasificación profesional en el momento que se produzca el desarrollo normativo del Principado de Asturias en esta materia.

Disposición Adicional octava.—*Antigüedad devengada con anterioridad a 31 diciembre 2004.*

El personal procedente del Convenio de Oficinas y Despachos que viniera percibiendo por antigüedad una cantidad distinta a la que le correspondiera en concepto de trienios con anterioridad al 31 de diciembre de 2004, seguirá percibiendo dicha cuantía hasta el momento en que los módulos de antigüedad por trienios que le corresponda por dicho período superen en cuantía a las que estuviera percibiendo a 31 de diciembre de 2004.

Disposición Adicional novena.—*Garantías del artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

En caso de disolución, fusión, absorción o escisión de alguna de las Empresas de Promoción y Desarrollo, los trabajadores/as de las mismas gozarán de las garantías establecidas en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que regula la sucesión de empresa.

## Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.

La implantación progresiva de la jornada de verano se llevara a cabo en los siguientes términos:

- En el 2018, reducción desde el 15 de junio al 31 de agosto.
- En el 2019, reducción desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

Disposición transitoria segunda.

La gestión anual de la bolsa horaria surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2018.



Disposición transitoria tercera.

El personal de las Empresas de Promoción y Desarrollo que vinieran percibiendo un complemento personal transitorio absorbible como consecuencia de que con anterioridad al Convenio Colectivo 2013-2015, en el que se establece la equiparación retributiva con el personal laboral del Ayuntamiento de Gijón y Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, sus retribuciones fueran superiores a las derivadas de dicha equiparación, continuarán percibiendo, siempre y cuando se mantengan las mismas condiciones del puesto de trabajo, dicho complemento personal hasta su total absorción por los eventuales incrementos futuros.

## Anexo I

NORMAS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL NO PERMANENTE AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO

Las Empresas de Promoción y Desarrollo utilizarán en primer lugar las bolsas de empleo de personal laboral temporal resultantes de sus propias Ofertas de Empleo o las bolsas temporales propias que pudieran estar activas, de acuerdo con lo criterios que en la actualidad rigen los procesos de selección del personal no permanente fijados en el anexo I del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento y los citados Organismos Autónomos en referencia a las Normas para la Selección de Personal No Permanente al Servicio del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo y de conformidad con el Protocolo aprobado para la aplicación de las referidas Normas.

Cuando alguna de las listas confeccionadas con arreglo a lo dispuesto en el apartado precedente se hubiera agotado o no fuera posible su formación por falta de aspirantes con derecho a su inclusión, se utilizarán con carácter preferente las bolsas de trabajo previstas en las Normas para la selección de personal no permanente anteriormente citadas, así como en el Protocolo de desarrollo.

En el caso de que estén agotadas o sin disponibilidad momentánea las bolsas municipales referidas al puesto que se precisa cubrir temporalmente en la Empresa de Promoción y Desarrollo que se trate o que por la peculiaridad o especialidad del puesto haya de ser cubierto mediante una convocatoria específica, el proceso de selección y gestión de la bolsa resultante se ajustará a las Normas y Protocolo anteriormente mencionadas.

En todo lo no previsto en el presente anexo en materia de selección de personal no permanente y gestión de las bolsas de empleo se estará a lo dispuesto en dichas Normas y Protocolo.

Cualquier modificación que se efectúe en esta materia en el ámbito del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos se trasladará al ámbito de las Empresas de Promoción y Desarrollo.

Las dudas que pudieran surgir en la aplicación de los criterios contenidos en estas Normas y Protocolo, que afecten de una manera específica a las Empresas de Promoción y Desarrollo se someterán a la interpretación de la Comisión Mixta de Seguimiento constituida para estas Empresas.

## Anexo II

PLAN DE EMPLEO 2018- 2019

1.—Plazas mejora/estabilidad de empleo temporal.

Centro municipal de empresas.

Plaza/Categoría	Dotación
TÉCNICO/A MEDIO/A (A2)	3
ADMINISTRATIVO/A (C1)	1

Empresa municipal de la vivienda.

Emplaza/Categoría	Dotación
TRABAJADOR/A SOCIAL (A2)	2
ARQUITECTO/A TÉCNICO/A (A2)	1

Divertia.

Plaza/Categoría	Dotación
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (C2)	1
OFICIAL DE ESCENARIO (C2)	6

2.—Plazas turno libre.

\* Todas las plazas reflejadas en este epígrafe son susceptibles de reconversión en función de las necesidades organizativas que en cada negociación de Oferta de empleo se estimen adecuadas a las necesidades de cada Empresa.

Empresa municipal de la vivienda.

Emplaza/Categoría	Dotación
ADMINISTRATIVO (C1)	2

Divertia.

Plaza/Categoría	Dotación
TÉCNICO/A SUPERIOR (A1)	1

3.—Plazas promoción interna.

\* Todas las plazas reflejadas en este epígrafe son susceptibles de reconversión en función de las necesidades organizativas que en cada negociación de Oferta de empleo se estimen adecuadas a las necesidades de cada Empresa.

Centro municipal de empresas.

Plaza/Categoría	Dotación
TÉCNICO/A SUPERIOR (A1)	2
TÉCNICO/A MEDIO/A (A2)	2
ADMINISTRATIVO/A (C1)	3

Empresa municipal de la vivienda.

Plaza/Categoría	Dotación
TÉCNICO/A SUPERIOR (A1)	1
ADMINISTRATIVO/A (C1)	3

Divertia.

Plaza/Categoría	Dotación
TÉCNICO/A SUPERIOR (A1)	1
TÉCNICO/A MEDIO (A2)	2
ADMINISTRATIVO/A (C1)	2
INFORMADOR/A (C1)	3
TÉCNICO/A ESPECIALISTA DE ESCENARIO (C1)	5

### Anexo III

#### NORMAS PARA EL CONCURSO DE TRASLADOS

Objeto de la convocatoria.

El personal fijo de plantilla integrado en el presente Convenio podrá optar a la adjudicación de puestos de trabajo no singularizados conforme al procedimiento siguiente, que incluirá un turno único de resultas.

*Primero.*—Requisitos para concurrir.

1.—Ser personal laboral fijo de plantilla de cualquiera de las Empresas de Promoción y Desarrollo y estar sujeto al ámbito personal del presente Convenio Colectivo en situación de activo, así como quien se encuentre en cualquiera de las situaciones que conlleven reserva de puesto y en situación de excedencia voluntaria. Se entenderán como tal también las personas titulares de los contratos fijos a tiempo parcial, así como los de jornada reducida.

2.—Pertener a la misma categoría profesional.

3.—No podrán concursar aquellas personas que cubran plazas en virtud de anterior concurso de traslados con una permanencia inferior a dos años en el actual destino. A estos efectos a las personas cuyos puestos hubieran cambiado de departamento como consecuencia de cambios en la estructura orgánica se les considerará como último destino el del departamento o sección en la que actualmente figuren incluidos los puestos que ocupan. Sin embargo, si podrán concursar las personas afectadas por este límite de permanencia, siempre que opten plazas de la misma empresa.

4.—Está obligado a participar el personal adscrito con carácter provisional en la Empresa convocante, debiendo solicitar, al menos, la vacante que posibilitó dicha adscripción. En el supuesto de que dicho personal no obtenga destino definitivo serían adscritos nuevamente con carácter provisional a plaza vacante de la categoría correspondiente.

5.—Los requisitos se deberán poseer el último día de la presentación de solicitudes y mantenerse sin variación en la fecha de adjudicación.

*Segundo.*—Convocatoria y Solicitud.

En la convocatoria se detallará la jornada, horarios y demás condiciones de trabajo de interés para el desempeño del puesto.

La solicitud se presentará en el plazo de 20 días naturales desde la fecha de publicación de la convocatoria en la Intranet y tablón de anuncios de cada una de las Empresas de Promoción y Desarrollo.

Las personas solicitantes podrán dirigir su solicitud a todos los puestos convocados y en su caso, a los que se produzcan en el turno de resultas. A estos efectos el modelo de solicitud posibilitará indicar, en cada una de las peticiones, si se opta por una plaza concreta o a cualquiera de las plazas disponibles en determinado centro o sección. Asimismo se podrán señalar los puestos deseados.

En el caso de existir más de una instancia por persona interesada y para la misma categoría, se entenderá válida sólo la presentada en último lugar. En el supuesto de que se hallase en situación de excedencia en más de una categoría, quien formule la solicitud deberá establecer el orden de preferencia entre estas últimas.

Se establece la posibilidad de acceder a los puestos que queden vacantes a resultas de este concurso. A tal efecto las personas solicitantes deberán hacer constar dicho extremo en la solicitud, indicando por orden de preferencia los puestos a los que optarían en el supuesto que se produjeran en ellos vacantes de puestos no singularizados.

**Tercero.—Baremo.**

En el concurso de traslados se valorarán los siguientes extremos:

- aa) Antigüedad en la misma categoría profesional: 0,20 puntos por cada año, prorrateándose por meses los períodos inferiores a 1 año y computándose como un mes completo los períodos inferiores al mes, hasta un máximo de 3 puntos. Se computarán a estos efectos los servicios prestados tanto desde su condición de fijo o fija en cualquiera de las Empresas de Promoción y Desarrollo, como los períodos anteriores al ingreso en su categoría, siempre que se hubieren prestado en la misma. Al personal a tiempo parcial se le computará, a estos solos efectos, desde la fecha de su ingreso y no por tiempo efectivamente trabajado.
- ab) Antigüedad reconocida en cualquiera de las Empresas de Promoción y Desarrollo ya sea como personal fijo o en servicios previos en la Administración Pública reconocidos con posterioridad a su ingreso: 0,10 puntos por cada año, prorrateándose por meses los períodos inferiores a 1 año y computándose como un mes completo los períodos inferiores al mes, hasta un máximo de 2,50 puntos. La antigüedad del personal a tiempo parcial se computará, a estos solos efectos, desde la fecha de su ingreso y no por períodos efectivamente trabajados.
- ac) Antigüedad en el puesto de trabajo: 0,25 puntos por año de servicio en el puesto de trabajo que se ocupe en el momento de solicitar traslado, prorrateándose por meses los períodos inferiores a 1 año y computándose como un mes completo los períodos inferiores al mes, hasta un máximo de 4,5 puntos. Cada nuevo destino obtenido iniciará el cómputo de la antigüedad por este concepto.
- ad) Traslado forzoso que no haya sido por sanción: 2,5 puntos.

En caso de igualdad en la aplicación de los baremos tendrá preferencia quien lleve más tiempo sin haberse trasladado de forma voluntaria. De mantenerse la igualdad, tendrán preferencia las personas del sexo subrepresentado en la empresa y en la categoría profesional a la que pertenezca el puesto en cuestión. De persistir el empate se adjudicará a quien acredite mayor antigüedad en el conjunto de las empresas de conformidad con el punto/ab/ de este apartado.

Si no se produjera la adjudicación conforme a los criterios anteriores el orden definitivo se determinará por sorteo público, en el plazo máximo de 48 horas y previa citación de las personas interesadas.

**Cuarto.—Carácter irrenunciable de los destinos.**

Una vez se haya tomado posesión, los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo que antes de la fecha de incorporación al nuevo destino se obtenga otro a través de convocatoria pública.

*Anexo IV-A*

TABLA SALARIAL ANUAL

(VIGENTE DESDE EL 1 DE JULIO DE 2018)

Categoría/ Puesto de trabajo	Clasificación	Total retribuc.	Sueldo	C. Destino	C. Específico	E. Base	RDT	MD	JP (*)	DS	TN (**)	PyP
J. Depart.	A1-A2-24-RDT	36.025,88 €	15.234,76 €	8.470,70 €	12.320,42 €	7.251,16 €	5.069,26 €					
J. Depart. (JP1)	A1-A2-24-RDT- JP1	36.833,40 €	15.234,76 €	8.470,70 €	13.127,94 €	7.251,16 €	5.069,26 €		807,52 €			
J. Depart MD/JP	A1-A2-24- RDT-MD-JP	41.865,28 €	15.234,76 €	8.470,70 €	18.159,82 €	7.251,16 €	5.069,26 €	4.224,50 €	1.614,90 €			
J. Depart MD/ JP/DS	A1-A2-24- RDT-MD-JP-DS	45.055,60 €	15.234,76 €	8.470,70 €	21.350,14 €	7.251,16 €	5.069,26 €	4.224,50 €	1.614,90 €	3.190,32 €		
J. Depart MD/ JP3/DS	A1-A2-24- RDT-MD-JP3- DS	45.863,12 €	15.234,76 €	8.470,70 €	22.157,66 €	7.251,16 €	5.069,26 €	4.224,50 €	2.422,42 €	3.190,32 €		
Titulado Superior	A1-23-RDT	33.899,84 €	15.234,76 €	7.940,38 €	10.724,70 €	7.251,16 €	3.473,54 €					





Categoría/ Puesto de trabajo	Clasificación	Total retribuc.	Sueldo	C. Destino	C. Específico	E. Base	RDT	MD	JP (*)	DS	TN (**)	PyP
Titulado Superior(JP1)	A1-23-RDT-JP1	34.671,94 €	15.234,76 €	7.940,38 €	11.496,80 €	7.251,16 €	3.473,54 €		772,10 €			
Titulado Superior(JP)	A1-23-RDT-JP	35.443,90 €	15.234,76 €	7.940,38 €	12.268,76 €	7.251,16 €	3.473,54 €		1.544,06 €			
J. Unidad Tca.	A2-C1-22-RDT	32.758,16 €	13.396,58 €	7.408,94 €	11.952,64 €	7.251,16 €	4.701,48 €					
J. Unidad Tca. DS	A2-C1-22-RDT-DS	35.655,74 €	13.396,58 €	7.408,94 €	14.850,22 €	7.251,16 €	4.701,48 €			2.897,58 €		
J.Unidad Tca. DS/JP	A2-C1-22-RDT-DS-JP	37.122,80 €	13.396,58 €	7.408,94 €	16.317,28 €	7.251,16 €	4.701,48 €		1.467,06 €	2.897,58 €		
J.Unidad Tca. MD/JP/DS	A2-C1-22-RDT-MD-JP-DS	40.960,20 €	13.396,58 €	7.408,94 €	20.154,68 €	7.251,16 €	4.701,48 €	3.837,40 €	1.467,06 €	2.897,58 €		
Responsable/ Técnico Medio	A2-19-RDT	29.195,02 €	13.396,58 €	6.063,54 €	9.734,90 €	7.251,16 €	2.483,74 €					
Responsable/ Técnico Medio (JP1)	A2-19-RDT-JP1	29.849,24 €	13.396,58 €	6.063,54 €	10.389,12 €	7.251,16 €	2.483,74 €		654,22 €			
Responsable/Téc- nico Medio (JP)	A2-19-RDT-JP	30.503,60 €	13.396,58 €	6.063,54 €	11.043,48 €	7.251,16 €	2.483,74 €		1.308,58 €			
Responsable/Téc- nico Medio (DS)	A2-19-RDT-DS	31.779,70 €	13.396,58 €	6.063,54 €	12.319,58 €	7.251,16 €	2.483,74 €			2.584,68 €		
Jefe de oficina/ Ayudante/ Realizador/ Diseñador Gr	C1-C2-18-RDT	27.192,06 €	10.260,32 €	5.737,06 €	11.194,68 €	7.251,16 €	3.943,52 €					
Jefe de oficina/ Ayudante (DS)	C1-C2-18-RDT-DS	29.571,78 €	10.260,32 €	5.737,06 €	13.574,40 €	7.251,16 €	3.943,52 €			2.379,72 €		
Jefe de oficina/ Ayudante (JP1,MD)	C1-C2-18-RDT-JP1-MD	30.946,02 €	10.260,32 €	5.737,06 €	14.948,64 €	7.251,16 €	3.943,52 €	3.151,54 €	602,42 €			
Jefe de oficina/ Ayudante (JP,MD)	C1-C2-18-RDT-JP-MD	31.548,58 €	10.260,32 €	5.737,06 €	15.551,20 €	7.251,16 €	3.943,52 €	3.151,54 €	1.204,98 €			
Jefe de oficina/ Ayudante (JP3,MD)	C1-C2-18-RDT-MD-JP3	32.151,00 €	10.260,32 €	5.737,06 €	16.153,62 €	7.251,16 €	3.943,52 €	3.151,54 €	1.807,40 €			
Jefe de oficina/ Ayudante (DS,MD)	C1-C2-18-RDT-MD-DS	32.723,32 €	10.260,32 €	5.737,06 €	16.725,94 €	7.251,16 €	3.943,52 €	3.151,54 €		2.379,72 €		
Jefe Grupo MD/ JP/DS	C1-C2-17-RDT-MD-JP	31.339,14 €	10.260,32 €	5.410,72 €	15.668,10 €	7.251,16 €	2.173,22 €	2.921,10 €	1.116,78 €	2.205,84 €		
Jefe Grupo MD/JP	C1-C2-17-RDT-MD-JP	26.212,20 €	10.260,32 €	5.410,72 €	10.541,16 €	7.251,16 €	2.173,22 €		1.116,78 €			
Jefe Grupo	C1-C2-17-RDT	25.095,42 €	10.260,32 €	5.410,72 €	9.424,38 €	7.251,16 €	2.173,22 €					
Jefe Grupo MD/JP/DS	C1-C2-17-RDT-MD-JP-DS	33.470,50 €	10.260,32 €	5.410,72 €	17.799,46 €	7.251,16 €	3.879,96 €	3.119,76 €	1.192,80 €	2.355,78 €		
Jefe Grupo MD/JP	C1-C2-17-RDT-MD-JP	31.114,72 €	10.260,32 €	5.410,72 €	15.443,68 €	7.251,16 €	3.879,96 €	3.119,76 €	1.192,80 €			
Jefe Grupo	C1-C2-17-RDT	26.802,16 €	10.260,32 €	5.410,72 €	11.131,12 €	7.251,16 €	3.879,96 €					
Administrativo/a Responsable	C1-16-RDT	24.765,58 €	10.260,32 €	5.085,22 €	9.420,04 €	7.251,16 €	2.168,88 €					
Administrativo/a Responsable (JP1)	C1-16-RDT-JP1	25.316,76 €	10.260,32 €	5.085,22 €	9.971,22 €	7.251,16 €	2.168,88 €		551,18 €			
Administrativo/a Responsable (JP)	C1-16-RDT-JP	25.867,94 €	10.260,32 €	5.085,22 €	10.522,40 €	7.251,16 €	2.168,88 €		1.102,36 €			
Secretario de Despacho MD/JP1/DS	C1-C2-16-RDT-MD-JP1-DS	30.182,46 €	10.260,32 €	5.085,22 €	14.836,92 €	7.251,16 €	2.010,96 €	2.864,26 €	547,54 €	2.163,00 €		
Secretario de Despacho MD/JP/DS	C1-C2-16-RDT-MD-JP-DS	30.730,00 €	10.260,32 €	5.085,22 €	15.384,46 €	7.251,16 €	2.010,96 €	2.864,26 €	1.095,08 €	2.163,00 €		
Informador	C2-16-RDT	23.004,66 €	8.696,80 €	5.085,22 €	9.222,64 €	7.251,16 €	1.971,48 €					
Informador (JP1)	C2-16-RDT-JP1	23.516,50 €	8.696,80 €	5.085,22 €	9.734,48 €	7.251,16 €	1.971,48 €		511,84 €			
Informador (JP1,TN)	C2-16-RDT-JP1-TN	24.282,58 €	8.696,80 €	5.085,22 €	10.500,56 €	7.251,16 €	1.971,48 €		511,84 €		766,08 €	
Administrativo/ Técnico Auxiliar	C1-15-RDT	24.241,42 €	10.260,32 €	4.758,46 €	9.222,64 €	7.251,16 €	1.971,48 €					
Administrativo/ Técnico Auxiliar (JP1)	C1-15-RDT-JP1	24.778,18 €	10.260,32 €	4.758,46 €	9.759,40 €	7.251,16 €	1.971,48 €			536,76 €		



Categoría/ Puesto de trabajo	Clasificación	Total retribuc.	Sueldo	C. Destino	C. Específico	E. Base	RDT	MD	JP (*)	DS	TN (**)	PyP
Ofi. Oficios/Ofi- cial Realizador	C2-13-RDT	21.802,76 €	8.696,80 €	4.105,92 €	9.000,04 €	7.251,16 €	1.748,88 €					
Ofi. Oficios/ Oficial Realizador TN	C2-13-RDT-TN	22.528,66 €	8.696,80 €	4.105,92 €	9.725,94 €	7.251,16 €	1.748,88 €				725,90 €	
Auxil. Admtvo./ Auxil. Servicios	C2-13-RDT	20.946,52 €	8.696,80 €	4.105,92 €	8.143,80 €	7.251,16 €	892,64 €					
Auxil. Admtvo./ Auxil. Servicios JP	C2- 13 -RDT-JP	21.859,74 €	8.696,80 €	4.105,92 €	9.057,02 €	7.251,16 €	892,64 €		913,22 €			
Auxil. Admtvo./ Auxil. Servicios TN	C2- 13 -RDT- JP-TN	21.644,00 €	8.696,80 €	4.105,92 €	8.841,28 €	7.251,16 €	892,64 €				697,48 €	
Auxil. Admtvo./ Auxil. Servicios JP1	C2-13-RDT-JP1	21.403,06 €	8.696,80 €	4.105,92 €	8.600,34 €	7.251,16 €	892,64 €		456,54 €			
Conserje/ Operario/ Subalterno	D-RDT-11	19.976,18 €	7.970,20 €	3.598,28 €	8.407,70 €	7.556,36 €	851,34 €					

(\*) El importe del complemento de jornada partida se calcula en función del módulo establecido y proporcionalmente al número de jornadas efectivamente realizadas en computo anual (JP1, JP2...etc)

(\*\*) El importe del complemento de turnicidad se calcula en función de los distintos tipos de turnos establecidos en el convenio

### Anexo IV-B

- Complemento específico variable:

Concepto	Importe
Festivo o domingo trabajado	41,45 €
Medio festivo a partir de una hora y menos de 5 horas	20,73 €
Festivo inferior a una hora	10,37 €
Nocturnidad	26,95 €
Media nocturnidad a partir de una hora y menos de 5 horas	13,48 €
Nocturnidad inferior a una hora	6,75 €

El devengo de los importes asignados en este Convenio al complemento específico variable surtirá efectos económicos desde el mes en que se lleva a cabo la firma del presente Convenio.

- El personal sujeto al presente Colectivo percibirá por los servicios extraordinarios fuera de la jornada normal, previa tramitación del oportuno expediente, las siguientes cantidades, sin que en ningún caso sean periódicas en su cuantía ni fijas en su devengo:

Valor hora extra	14,11 €
Asistencia Reducida (- 4 horas, excepto sábados)	39,55 €
Asistencia Prolongada (- 4 horas sábados/ + 4 horas resto semana)	54,38 €
Asistencia Doble (+ 4 horas sábados)	79,12 €

Como regla general, los excesos de jornada se compensarán con la correspondiente reducción de jornada dentro del año natural, según se establezca en el respectivo calendario laboral.

El devengo de los importes asignados en este Convenio a los servicios extraordinarios fuera de la jornada normal surtirá efectos económicos desde el mes en que se lleva a cabo la firma del presente Convenio.

## Anexo IV-C

### IMPORTES ANUALES COMPLEMENTO CARRERA PROFESIONAL

Carrera		Subgrupo				
Categoría	Años	A1	A2	C1	C2	APNT
CATEGORÍA 1	> 5 años	490,08 €	408,42 €	340,50 €	283,68 €	236,34 €
CATEGORÍA 2	> 10 años	931,38 €	775,92 €	646,74 €	538,86 €	449,10 €
CATEGORÍA 3	> 15 años	1.722,90 €	1.435,62 €	1.196,34 €	996,96 €	830,82 €
CATEGORÍA 4	> 20 años	2.239,56 €	1.866,48 €	1.555,20 €	1.296,06 €	1.080,12 €
CATEGORÍA 5	> 25 años	2.687,58 €	2.239,56 €	1.866,48 €	1.555,20 €	1.296,06 €

### IMPORTES MENSUALES COMPLEMENTO CARRERA PROFESIONAL

Carrera		Subgrupo				
Categoría	Años	A1	A2	C1	C2	APNT
CATEGORÍA 1	> 5 años	40,89 €	34,08 €	28,41 €	23,67 €	19,72 €
CATEGORÍA 2	> 10 años	77,71 €	64,74 €	53,96 €	44,96 €	37,47 €
CATEGORÍA 3	> 15 años	143,75 €	119,78 €	99,82 €	83,18 €	69,32 €
CATEGORÍA 4	> 20 años	186,86 €	155,73 €	129,76 €	108,14 €	90,12 €
CATEGORÍA 5	> 25 años	224,24 €	186,86 €	155,73 €	129,76 €	108,14 €

Los importes están calculados partiendo de una cantidad inicial para el D-Cat.1 y aplicando unos incrementos del 20% por grupo y del 90%, 85%, 30% y 20% por categoría respectivamente.

Los importes incluyen, el 1,50%, de incremento, que surte efectos desde el 1 de enero de 2018, y el 0,25%, que surte efectos desde el 1 de julio de 2018.