



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 25 de marzo de 2021, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del personal laboral contratado por el Ayuntamiento de Oviedo dentro de los planes de empleo municipales propios (con financiación exclusivamente municipal) en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del personal laboral contratado por el Ayuntamiento de Oviedo dentro de los planes de empleo municipales propios (con financiación exclusivamente municipal) (expediente C-003/2021, código 33100642012021), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 12 de marzo de 2021, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

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

Oviedo, 25 de marzo de 2021.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2021-03333.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL CONTRATADO POR EL AYUNTAMIENTO DE OVIEDO DENTRO DE LOS PLANES DE EMPLEO MUNICIPALES PROPIOS (CON FINANCIACIÓN EXCLUSIVAMENTE MUNICIPAL)

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

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 del Ayuntamiento de Oviedo, CSIF, CCOO, STAO-SAIF y UGT y la representación del Ayuntamiento de Oviedo en dicha Mesa, las cuales se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad y legitimación necesarias para dicha suscripción.

Artículo 2.—Ámbito funcional y Personal. El presente convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales y profesionales de los/as beneficiarios/as de las contrataciones incluidas en los Planes de Empleo municipales propios.

El presente Convenio será de aplicación a los/as beneficiarios/as de los Programas contratados por el Ayuntamiento de Oviedo dentro de los Planes de Empleo municipales propios.

Artículo 3.—Ámbito temporal y denuncia. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por la Junta de Gobierno Local y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2021.

Cualquiera de las partes firmantes del Convenio podrá proceder a su denuncia por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de su finalización, entendiéndose prorrogado en su totalidad, en tanto no se produzca la negociación de un nuevo convenio.

Artículo 4.—Legislación supletoria. En lo no establecido en este Convenio se estará a lo que dicte el Estatuto de los Trabajadores y el EBEP.

Artículo 5.—Representación. Se entiende como representación legal de este Colectivo el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Oviedo.

CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

Artículo 6.—Grupos Profesionales. Propuesta de grupos profesionales:

Grupo 1. Titulación Universitaria de Grado Superior.

Grupo 2. Titulación Universitaria de Grado Medio.

Grupo 3. Formación Profesional de Grado Superior.

Grupo 4. Formación Profesional de Grado Medio. Jefes administrativos y de taller, Oficiales.

Grupo 5. Certificados de profesionalidad: Auxiliares administrativos, peones, subalternos, ayudantes de servicios.

Artículo 7.—Retribuciones. Las retribuciones del personal afectado por este Convenio, serán las que figuren en el anexo II y estarán compuestas por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Convenio: Es el sueldo que se percibe por unidad de tiempo en función del grupo profesional en que se encuadre el/la trabajador/a y su cuantía será la que se determina en el anexo II del presente Convenio.
- Pagas Extraordinarias: Serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del Salario Convenio, y se devengarán en los meses de junio y diciembre. Estas podrán ser prorrateadas mediante acuerdo entre el/la beneficiario/a del Programa y la Administración Local.

Artículo 8.—Actualización salarial. En los ejercicios posteriores a la firma del presente Convenio las retribuciones previstas se actualizarán en función de la subida que cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

CAPÍTULO III: JORNADA Y HORARIO LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 9.—Jornada y horarios de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo será la del Ayuntamiento de Oviedo. El horario de trabajo se adaptará al área donde se encuadre el/la beneficiario/a del Programa.

En el caso de los trabajadores contratados en prácticas dedicarán obligatoriamente al menos el 15% de su jornada laboral a su participación en tutorías, dedicando el 85% restante para el trabajo efectivo.

Artículo 10.—Vacaciones. Todos/as los/as beneficiarios/as del Programa afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año de servicio en activo, un período de vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o los días que en proporción les correspondan, estos se podrán disfrutar, a elección del beneficiario/a del Programa en períodos mínimos de 5 días.

Asimismo, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones contemplados en este Artículo, se podrán solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

A estos efectos el sábado será considerado como día no hábil.

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

Fijado el período vacacional si el/la beneficiario/a del Programa no pudiera iniciarlo, o debiera interrumpirlo, a consecuencia de una incapacidad temporal, o de suspensión de contrato por maternidad, lactancia o riesgo durante el embarazo, pospondrá su disfrute al momento en que desaparezcan tales causas.

Artículo 11.—Fiestas y días no laborables. Se estará a lo que se determine en este sentido en el calendario oficial de fiestas, tanto en el ámbito nacional como regional o local. La fiesta patronal y otras fiestas se disfrutarán de acuerdo con el resto de la plantilla municipal.

Las fiestas laborables con carácter retribuido y no recuperable no excederán de catorce al año.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Asimismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible, coincidan con sábado en dicho año.

Con anterioridad al día 28 de febrero de cada año se determinará, cuando proceda, la incorporación de los días de permiso a que se refiere este apartado y se establecerán las instrucciones que, en esta materia, deben respetar los citados calendarios laborales.

Artículo 12.—Permisos y Licencias. El/la beneficiario/a del Programa podrá utilizar, tal y como se establece en el Artículo 48 del Real decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, los siguientes permisos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad,



el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el/la beneficiario/a del Programa 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.

- h) Por razones de guarda legal, cuando el/la beneficiario/a del Programa tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la beneficiario/a del Programa tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

- k) Por asuntos particulares, 6 días al año.

- l) Por matrimonio, quince días.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género: en todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente Artículo.

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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.



b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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.

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 conforme a las reglas establecidas en el presente Artículo.

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.

c) Licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia: Cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la beneficiaria del Programa, del hijo o hija y no fuera posible un cambio de puesto de trabajo o función adoptado 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 la normativa aplicable.

d) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.



e) Permiso retribuido para las beneficiarias del Programa en estado de gestación. Las beneficiarias del Programa en estado de gestación disfrutarán 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.

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

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

g) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la beneficiario/a del Programa tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo 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, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la beneficiario/a 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 guardador con fines de adopción o acogedor de carácter 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.

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

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

Los empleados que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Los permisos y licencias se tramitarán en el modelo normalizado preferentemente con 72 horas de anticipación, debiendo ser informados por los responsables respectivos y resolviéndose siempre de manera expresa y motivada. Los efectos del silencio administrativo se ajustarán a lo establecido por el MAP.

Se considerará pareja de hecho aquella inscrita en los Registros Públicos habilitados al efecto. La referencia hecha en este Artículo a matrimonio o grados de afinidad o consanguinidad, se entenderá igualmente extensiva a las parejas de hecho.

CAPÍTULO IV: IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 13.—Concepto de Igualdad. 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, 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 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.

1. 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 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 público 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 público 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.

2. Durante la vigencia del presente acuerdo, la Administración y las representaciones sindicales firmantes del mismo, se comprometen a llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Incluir entre los objetivos de la Política de Recursos Humanos recogidos en el Plan de Actuación Municipal los referentes a indicadores que acrediten la mejora de resultados en la Igualdad de Oportunidades, corrigiendo aquellos comportamientos u actuaciones que impidan un mejor desarrollo del Plan de Igualdad.

- Establecer 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.

Artículo 14.—Acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo:

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 o directivos/as, 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.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación 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 Inspección General de Servicios o cualquier otra instancia que se considere adecuada, tanto por la interesada/interesado que sufra cualquiera de estos supuestos como por sus compañeros/as o superiores.

Artículo 15.—Planes de formación, Tribunales y Comisiones de Valoración:

1. En los Planes de Formación se incluirá 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 que la participación en cualquiera de los cursos del Plan de Formación sea equilibrada y proporcional entre mujeres y hombres, así como que los formadores/as de los cursos guarden la misma proporción.

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 por nacimiento para la madre biológica o del otro progenitor distinto de la madre biológica 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 16.—Conciliación de la vida personal y familiar:

1. Las reducciones de jornada previstas en el Artículo 37 apartado 5 del estatuto de los Trabajadores, se realizarán diariamente, manteniendo de forma continuada el régimen de cotización siempre que estos períodos de reducción no se dediquen o compatibilicen con otros trabajos.

2. El Ayuntamiento autorizará este tipo de reducción acumulada de la jornada laboral, previo informe del servicio de adscripción.

3. Con carácter excepcional y previo acuerdo de la Comisión mixta, en las familias monoparentales o con personas con discapacidad, podrá acordarse temporalmente una flexibilización del horario, si las necesidades del servicio lo permiten, de hasta dos horas sobre el horario fijo. Igualmente, se podrá acordar una flexibilidad horaria de hasta una hora en los casos en que tengan a su cargo directo personas mayores, familiares con enfermedad grave o menores de 14 años.

Estos cambios podrán tener un carácter permanente en tanto dure la situación causante o puntual, debiendo solicitarse en todo caso con la debida antelación.

4. Los calendarios laborales podrán prever la compatibilidad del horario de trabajo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos e hijas en las Escuelas Infantiles o Educación Primaria, previo solicitud justificada.

Artículo 17.—Gestión y Garantías de la Política de Igualdad:

1. Se encomienda al Servicio de Empleo Municipal el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre empleados/as municipales, y en particular la elaboración de estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las diferentes áreas municipales, 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 una discriminación por razón de sexo o de género.

Artículo 18.—Comisión de Igualdad. El personal sujeto a este convenio podrá dirigir a la Comisión de Paritaria firmante de este convenio todas aquellas propuestas de actuación, denuncias o medidas, que contribuyan a favorecer el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a garantizar el principio de no discriminación, a evitar el acoso sexual y moral en el trabajo y a promover la participación efectiva de hombres y mujeres en el ámbito del presente acuerdo.

CAPÍTULO V: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

Artículo 19.—Modalidades de contratos de trabajo. La relación laboral con las personas seleccionadas se formalizará preferentemente bajo la modalidad de "Contrato de trabajo de duración determinada de interés social/fomento del empleo agrario" en el caso de Planes de Empleo municipales propios del Ayuntamiento de Oviedo y el "Contrato en prácticas" para los/as jóvenes participantes en los contratos de trabajo en prácticas.

La relación laboral estará vinculada a la programación de obras y servicios presentada por el Ayuntamiento de Oviedo.

Se establece un período de prueba de un mes para todos los/las beneficiarios/as del Programa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio con independencia de la titulación.

Dentro de los diez días siguientes a la formalización de los contratos de trabajo deberá entregarse copia básica de los mismos a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO VI: FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 20.—Formación y perfeccionamiento profesional. De conformidad con lo establecido en el Artículo 23.1 del estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la promoción, formación y perfeccionamiento profesional, las trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, tendrán los siguientes derechos, según la clase de estudios y formación que a continuación se indican:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, a una preferencia para elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en el Ayuntamiento y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o de perfeccionamiento profesional.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, computándose las horas de formación como horas efectivas de trabajo.

Artículo 21.—Salud Laboral. El personal contratado al amparo de este Convenio tendrá derecho a la vigilancia de la salud en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, vigilancia que se practicará con cargo al Ayuntamiento.

Al personal contratado deberá de facilitarse un reconocimiento médico con antelación a su incorporación al trabajo. El tiempo de asistencia en los apartados anteriores del presente Artículo, se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En lo no recogido en este Artículo se estará a lo dispuesto en el Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de normativa que resulte de aplicación.

CAPÍTULO VII: ACCIÓN SINDICAL Y CONDICIONES, DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 22.—Principios generales. La acción sindical, condiciones, derechos y garantías sindicales serán los previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 23.—Régimen disciplinario.

Las faltas disciplinarias cometidas por los/as beneficiarios/as del Programa podrán ser muy graves, graves y leves.

1. Serán faltas leves las siguientes:

- a) La ligera incorrección con el público y con los compañeros o compañeras o personal subordinado.
- b) El retraso imputable al beneficiario/a del Programa, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días en el mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los Servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- h) La no utilización de la ropa de trabajo, salvo causas debidamente justificadas.
- i) El empleo de útiles, materiales, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, medios de trabajo y bienes de la empresa para los que no tuviese autorización o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, siempre que tales actuaciones no den lugar a su consideración como falta grave o muy grave.

2. Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de respeto debido a los o las superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de trabajo de los o las superiores y de las funciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio.
- c) La manifiesta desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de la(s) persona(s) trabajadora(s) o de terceras.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días y menos de diez días, en el plazo de un mes.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas en relación con sus derechos de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los Servicios.
- k) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.
- l) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- m) El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.



n) El comportamiento con infracción manifiesta del convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.

o) La no utilización de los equipos de protección individual.

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

3. Serán faltas muy graves las siguientes:

a) El incumplimiento del deber de respeto de la Constitución y a los respectivos estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el 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.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en los procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

o) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

p) El acoso laboral.

q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los Convenios Colectivos en el caso del personal laboral.

Artículo 24.—Procedimiento sancionador. Las faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación corresponderá al órgano administrativo correspondiente, se comunicará al/a la interesado/a y a los representantes sindicales, con audiencia del/de la interesado/a, con un plazo de diez días si la propuesta es de despido disciplinario y de cinco días en los demás casos, y siendo oídos aquellos en el mismo con carácter previo a la resolución. Asimismo la iniciación de cualquier expediente sancionador será comunicada al interesado y al órgano de representación correspondiente.

Asimismo, la tramitación de cualquier procedimiento sancionador que afecte a los empleados del presente convenio se ajustará a criterios de máxima agilidad y reducción de trámites innecesarios en atención a la relación jurídica de este personal y a los plazos de prescripción previstos en la legislación laboral. En todo caso los períodos de alegaciones concedidos a los interesados interrumpirán dichos plazos de prescripción, siempre que la duración del expediente instruido no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador.

Cualquier sanción que no consista en el apercibimiento verbal se comunicará por escrito al interesado.

Artículo 25.—Sanciones: Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán:

1. Por faltas leves: amonestación y apercibimiento verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses, o despido disciplinario.

Artículo 26.—Responsabilidades: Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor, de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la institución y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o incumplimiento.



Todo beneficiario/a del Programa 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.

Artículo 27.—Prescripción de las faltas: Las faltas leves prescribirán a los 15 días, las graves al mes y las muy graves a los 3 meses. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del/de la beneficiario/a del Programa expedientado/a.

CAPÍTULO IX: COMISIÓN PARITARIA Y PUBLICIDAD DEL CONVENIO

Artículo 28.—Comisión de Seguimiento. Se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento para la interpretación, vigilancia, conciliación y seguimiento del presente Convenio, así como de las contrataciones y el cumplimiento de los objetivos de los Planes de Empleo municipales propios

Dicha Comisión estará compuesta por el Concejal de Gobierno de Personal, o persona en quien delegue y tres miembros de la Administración y por cuatro miembros por la parte Social, respectivamente:

- En representación de la Administración:
Cuatro representantes.
- Por la representación Social:
Un representante por cada uno de los Sindicatos que forman parte del Comité de Empresa.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento podrán contar con la presencia de asesores, con voz pero sin voto, en las reuniones que se celebren.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando así lo solicite una de las partes, previa convocatoria, con una antelación mínima de 72 horas.

Los acuerdos adoptados quedarán reflejados en el acta correspondiente.

La Comisión Paritaria del Convenio intervendrá respecto a la resolución de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Producido el desacuerdo en período de consultas, la Comisión Paritaria resolverá en el plazo de 7 días contados desde el momento en que se produzca la primera reunión sobre la discrepancia.

De no alcanzarse acuerdo en la Comisión Paritaria de Seguimiento sobre las controversias y conflictos que le sean planteados en cuestiones que afecten al personal sujeto al ámbito de aplicación de este convenio, las partes firmantes del mismo se comprometen a (podrán) someter la solución de los mismos al Servicio Asturiano Extrajudicial de Conflictos (SASEC), de conformidad con sus normas internas de funcionamiento.

Artículo 29.—Publicidad del Convenio. Con independencia de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, el Ayuntamiento lo publicará en su respectiva web municipal y/o en el tablón de anuncios.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—A los/as beneficiarios/as del Programa vinculados/as por el presente Convenio se les facilitarán las prendas de trabajo que figuran en el anexo III y, en su caso, los equipos de protección adecuados a la actividad a realizar.

Segunda.—A los/as beneficiarios/as del Programa afectados/as por el presente Convenio que pasen a situación de Incapacidad Temporal, por motivo de accidente de trabajo, hospitalización, intervención quirúrgica, maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, patologías relacionadas con el embarazo o por enfermedad grave, entendiéndose por enfermedad grave las incluidas en el anexo del Real decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y aquellas que así determine el facultativo médico responsable percibirán el 100% de sus retribuciones, desde el primer día de la misma. Cuando la I. T. sea producida por enfermedad común o accidente no laboral percibirán el 50% de las retribuciones que tuviera acreditadas en nómina con carácter fijo durante los 3 primeros días, el 75% desde el tercer día hasta el vigésimo y el 100% a partir de este.

Tercera.—A los/as beneficiarios/as del Programa vinculados por el presente Convenio, se les impartirá un Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales, una vez formalizada la relación laboral y antes de su incorporación efectiva al puesto de trabajo.

Anexo I

DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES DEL CONVENIO

Grupo 1

Titulado/a Superior Universitario/a: Es el/la beneficiario/a del Programa que con la titulación de licenciado/a o grado más máster y los conocimientos teórico-prácticos precisos realiza, bajo la dependencia del/de la director/a del Programa o Proyecto, y del/de la responsable del área de adscripción, tareas de carácter técnico para ayudar a la preparación, definición y/o ejecución de proyectos específicos. Entre otras, sus funciones se concretan en: elaboración de proyectos, redacción de informes, asesoramiento y colaboración específica del área de adscripción, y cualquier otra actividad relacionada con sus conocimientos teóricos y prácticos.



Grupo 2

Titulado Medio Universitario: Es el/la beneficiario/a del Programa que con la titulación de diplomado/a o grado y los conocimientos teórico-prácticos precisos realiza, bajo la dependencia del/de la director/a del Programa o Proyecto, del/de la responsable del área de adscripción o del titulado/a superior, tareas de carácter técnico para ayudar a la preparación y/o ejecutar proyectos específicos. Entre otras, sus funciones se concretan en: elaboración de proyectos, redacción de informes, asesoramiento y colaboración específica del área de adscripción, y cualquier otra actividad relacionada con sus conocimientos teóricos y prácticos.

Grupo 3

Titulado/a de Formación Profesional de Grado Superior: Es el/la beneficiario/a del Programa que con la titulación correspondiente (FP de Grado Superior) y los conocimientos teórico/prácticos precisos realiza, bajo la tutela del a o a del o correspondiente y del/de la responsable del área de adscripción, tareas profesionales de carácter técnico que supongan la iniciación al desempeño profesional de su especialidad, realizando labores de apoyo en la preparación y/o ejecución de proyectos específicos.

Grupo 4

Encargado/a, jefe administrativo: Es el/la beneficiario/a del Programa que con los conocimientos teórico-prácticos precisos realiza con autonomía, aptitud y responsabilidad e iniciativa la dirección y supervisión de los equipos de trabajo a su cargo para la ejecución de los trabajos u obras a él adscritos y de su responsabilidad, con la supervisión del equipo técnico. También colabora activamente en la formación y perfeccionamiento profesional de los/as trabajadores/as y se responsabiliza del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo tanto a nivel general del plan como, específicamente, en los equipos de trabajo a su cargo.

Oficial: Es el/la beneficiario/a del Programa que con los conocimientos teórico-prácticos precisos en la rama correspondiente, realiza con aptitud, responsabilidad e iniciativa la dirección y formación de los/as Peones/as a su cargo para la debida ejecución de los trabajos u obras que se le asignen en cuya realización interviene también directamente en las labores que requieran una mayor cualificación o destreza profesional, con la supervisión del equipo técnico de categoría superior.

Administrativo/a: Es el/la beneficiario/a del Programa que con los conocimientos teórico-prácticos precisos realiza con suficiente aptitud y responsabilidad trabajos en la rama administrativa, manejo de programas informáticos, así como funciones de información directa y telefónica al público, usuarios o trabajadores, recogiendo y recabando, en su caso los datos precisos para comprobar y contrastar la información recogida. Encargándose además del impulso y control de las tareas administrativas que se le asignen, así como del personal a su cargo, si lo tuviera.

Grupo 5

Auxiliar Administrativo/a: Es el/la beneficiario/a del Programa que con los conocimientos teórico-prácticos realiza con suficiente aptitud y responsabilidad trabajos en la rama administrativa, así como funciones de información directa y telefónica al público, usuarios o beneficiarios del Plan, manejo de programas informáticos, recogiendo y recabando, en su caso, los datos precisos.

Peón/a: Es el/la beneficiario/a del Programa que se encarga de las labores auxiliares que, sin constituir propiamente un oficio, van adquiriendo con la práctica cierta destreza, especialidad o cualificación, bajo la responsabilidad laboral del oficial correspondiente.

Ayudante de Servicios: Es el/la beneficiario/a del Programa que se encarga de labores que, debido a su limitación para realizar tareas de peón/a, y sin constituir propiamente un oficio, va adquiriendo con la práctica cierta destreza, especialidad o cualificación.

Ayuntamiento de Oviedo:

CSIF

D. José Ignacio Rico Ferreiro
D.^a Eloina Pérez Fernández
D.^a Iris Pereda Díaz
Gloria M.^a Arias Rubiales

CC.OO.

D.^a María Oliva Alegre Fernández
D. Xosé Álvaro Suárez Menéndez
D.^a Tania Fontela Álvarez

STAO-SAIF

D.^a Eva Montes Menéndez
D. Ana Isabel García Turbón

UGT

D. Miguel Ángel Villarino Gabela
D.^a Sara Sánchez Linares

Anexo II

RETRIBUCIONES SALARIALES DEL PERSONAL CONTRATADO POR EL AYUNTAMIENTO DE OVIEDO DENTRO DE LOS PLANES DE EMPLEO MUNICIPALES PROPIOS (CON FINANCIACIÓN EXCLUSIVAMENTE MUNICIPAL)

Grupo profesional	Retribuciones
Grupo 1: Titulado/a superior universitario	2.353,29 €
Grupo 2: Titulado/a Medio universitario	1.970,48 €
Grupo 3: Formación Profesional de Grado Superior	1.581,75 €
Grupo 4: Formación Profesional de Grado Medio, Jefes administrativos y de taller, Oficiales	1.349,90 €
Grupo 5: Certificado de profesionalidad (auxiliares administrativos, peones, subalternos...)	1.256,86 €

RETRIBUCIONES SALARIALES DEL PERSONAL CONTRATADO POR EL AYUNTAMIENTO DE OVIEDO DENTRO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN PRÁCTICAS (CON FINANCIACIÓN EXCLUSIVAMENTE MUNICIPAL)

Grupo profesional	Retribuciones
Grupo 1: Titulado/a superior universitario	2.353,29 €
Grupo 2: Titulado/a Medio universitario	1.970,48 €
Grupo 3: Formación Profesional de Grado Superior	1.581,75 €
Grupo 4: Formación Profesional de Grado Medio, Jefes administrativos y de taller, Oficiales	1.349,90 €
Grupo 5: Certificado de profesionalidad (auxiliares administrativos, peones, subalternos...)	1.256,86 €

Anexo III

PRENDAS DE SEGURIDAD

Al personal contratado para la ejecución de obras se hará entrega de las prendas de seguridad y elementos de protección personal oficialmente certificados y homologados, necesarios para el desarrollo de los trabajos encomendados, debiendo el/la beneficiario/a del Programa hacer buen uso de los mismos y siendo renovados cuando su deterioro lo haga necesario, previa devolución de los usados.

Asimismo, y a modo orientativo se entregarán por año de trabajo efectivo, siendo su provisión al inicio de la relación laboral, los siguientes elementos y en función de los sectores de actividad de las personas contratadas y que deberán devolver una vez finalizado el contrato.

Categoría	Tipo de prenda	Cantidad	Años duración
Oficiales Peones/as	Funda (chaqueta + pantalón)	2	1
	Camiseta manga corta	2	1
	Botas seguridad	1 par	1
	Traje de agua	1	1
	Prenda de Abrigo (jersey o chaleco o anorak)	1	1
Encargados/as Técnicos/as de Obras y Vigilantes de Obras	Anorak	1	1
	Calzado de seguridad	1	1

El número de años de duración indicativo, estando supeditado a las necesidades reales.



ACTA DE OTORGAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL CONTRATADO POR EL AYUNTAMIENTO DE OVIEDO DENTRO DE LOS PLANES DE EMPLEO MUNICIPALES PROPIOS (CON FINANCIACIÓN EXCLUSIVAMENTE MUNICIPAL)

En Oviedo, siendo las 10:00 horas del 12 de marzo de 2021 y una vez constituida la comisión negociadora del Convenio Colectivo del personal laboral contratado por el Ayuntamiento de Oviedo dentro de los planes de empleo municipales propios (con financiación exclusivamente municipal) se reúne con la representación municipal para negociar el referido convenio colectivo y ambas partes acuerdan:

Primero.—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación del convenio colectivo del personal laboral contratado por el Ayuntamiento de Oviedo dentro de los planes de empleo municipales propios (con financiación exclusivamente municipal).

Segundo.—Suscribir por unanimidad de todas las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa el presente Convenio Colectivo con vigencia desde el día siguiente a su aprobación por la Junta de Gobierno Local y su duración El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por la Junta de Gobierno Local y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2021. Cualquiera de las partes firmantes del Convenio podrá proceder a su denuncia por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de su finalización, entendiéndose prorrogado en su totalidad, en tanto no se produzca la negociación de un nuevo convenio.

Tercero.—Proceder al registro y publicación del Convenio colectivo previstas en el Artículo 90.2 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 Artículo 6 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos. Designando como mandatario para que realice las gestiones de solicitud de registro y publicación a la Sección de Personal del Ayuntamiento de Oviedo.

Y en prueba de conformidad y aceptación, firman los comparecientes el presente acta de otorgamiento en el Ayuntamiento de Oviedo, y en la fecha indicada, 6 ejemplares, uno para cada parte sindical, otra para su archivo y otra para su unión a la solicitud de registro y publicación.

Ayuntamiento de Oviedo

CSIF

D. José Ignacio Rico Ferreiro

D.ª Eloína Pérez Fernández

D.ª Iris Pereda Díaz

Gloria M.ª Arias Rubiales

CC.OO.

D.ª María Oliva Alegre Fernández

D. Xosé Álvaro Suárez Menéndez

D.ª Tania Fontela Álvarez

STAO-SAIF

D.ª Eva Montes Menéndez

D. Ana Isabel García Turbón

UGT

D. Miguel Ángel Villarino Gabela

D.ª Sara Sánchez Linares