

## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

*RESOLUCIÓN de 1 de julio de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio colectivo del Ayuntamiento de Cabrales 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 Ayuntamiento de Cabrales (expediente C-013/2022 código 33100700012022), 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 23 de marzo de 2022, 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, a 1 de julio de 2022.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D., autorizada en Resolución de 17-06-2020 (publicada en el BOPA número 119, de 22-VI-2020), el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2022-05862.

#### ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CABRALES 2022-2024

En Cabrales, siendo las 12:00 horas del día 23 de marzo del año 2022, bajo la presidencia del Alcalde D. José Sánchez Díaz, se reúne en el Salón de Plenos de la Casa Consistorial la Mesa General de Negociación del personal del Ayuntamiento de Llanera, integrada por las siguientes personas:

Por el Ayuntamiento de Cabrales:

Representantes del Ayuntamiento:

- José Sánchez Díaz, Alcalde.
- Sara Carrera Mestas, Concejala.
- José Manuel Llano Alonso.

Representantes de los trabajadores:

- José Francisco Fernández Fernández, UGT.
- Rafael Campillo Mier, UGT.
- Mónica Pérez López, CC. OO.

Ambas partes,

#### ACUERDAN

*Primero.*—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación de un Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Cabrales y por tanto para firmar el presente Acta de Otorgamiento.

*Segundo.*—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, suscriben el presente Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Cabrales con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

*Tercero.*—El presente Convenio Regulador se someterá a la aprobación del Pleno Municipal del Ayuntamiento de Cabrales.



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

Representantes del Ayuntamiento                      Representantes de los trabajadores

ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE CABRALES

Asistentes:

Presidente.

— D. José Sánchez Díaz-Alcalde-Presidente.

Vocales:

Por la administración:

— D.<sup>a</sup> Sara Carrera Mestas

— D. José Manuel Llano Alonso

Por las organizaciones sindicales:

UGT:

— D. José Francisco Fernández Fernández.

— D. Rafael Campillo Mier.

CC. OO.:

— D.<sup>a</sup> Mónica Pérez López.

CONVENIO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE CABRALES

CAPÍTULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación.*

Artículo 2.—*Vigencia.*

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

Artículo 4.—*Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.*

CAPÍTULO II.—JORNADA, HORARIOS, PERMISOS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5.—*Jornada laboral.*

5.1. Horario de trabajo.

5.2. Descanso entre jornadas y durante la jornada.

5.3. Trabajo nocturno.

5.4. Trabajo en fines de semana y festivos.

5.5. Calendario laboral.

Artículo 6.—*Disponibilidad, retén de emergencias y nieve.*

6.1. Disponibilidad.

6.2. Retén de emergencias y nieve.

Artículo 7.—*Permisos y licencias*

7.1. Vacaciones.

7.2. Festivos y días no laborables.

7.3. Permisos y licencias retribuidos.

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

7.5. Permisos sin derecho a retribución.

7.6. Disposiciones comunes a todos los permisos.

7.7. Tramitación de permisos.



## CAPÍTULO III.—CLASIFICACIÓN DE GRUPOS Y RETRIBUCIONES

Artículo 8.—*Clasificación de los grupos.*

8.1. Clasificación del puesto de trabajo.

Artículo 9.—*Conceptos retributivos.*

9.1. Retribuciones básicas:

9.2. Retribuciones complementarias:

Artículo 10.—*Horas extraordinarias.*

10.1. Información a los representantes.

10.2. Abono de las horas.

10.3. Horas extraordinarias durante las fiestas

Artículo 11.—*Indemnizaciones.*

## CAPÍTULO IV.—INGRESO Y PROMOCIÓN

Artículo 12.—*Provisión de puestos.*

Artículo 13.—*Consolidación de empleo temporal.*

Artículo 14.—*Carrera profesional.*

Artículo 15.—*Plan de ordenación de recursos.*

Artículo 16.—*Movilidad funcional.*

## CAPÍTULO V.—SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 17.—*Suspensión y extinción del contrato de trabajo.*

Artículo 18.—*Otros supuestos de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.*

Artículo 19.—*Suspensión de contrato por excedencia voluntaria.*

Artículo 20.—*Incapacidad temporal.*

Artículo 21.—*Extinción del contrato de trabajo.*

## CAPÍTULO VI.—JUBILACIÓN

Artículo 22.—*Fomento del empleo y jubilación.*

Artículo 23.—*Jubilación voluntaria anticipada.*

## CAPÍTULO VII.—ACCIÓN SOCIAL

Artículo 24.—*Anticipos reintegrables.*

Artículo 25.—*Ayudas para estudios.*

Artículo 26.—*Formación profesional y permisos administrativos.*

26.1. Formación complementaria.

26.2. Colegio oficial.

26.3. Permiso de conducir.



Artículo 27.—*Plan de pensiones*

Artículo 28.—*Asistencia jurídica y citaciones judiciales.*

Artículo 29.—*Seguro de vida y accidentes.*

## CAPÍTULO VIII.—SALUD LABORAL

Artículo 30.—*Salud laboral y prevención de riesgos laborales*

Artículo 31.—*Salud medioambiental laboral*

Artículo 32.—*Actuaciones en materia de prevención*

Artículo 33.—*Capacidad disminuida y puestos compatibles*

Artículo 34.—*Reconocimiento médico.*

## CAPÍTULO IX.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo.—*35 Faltas.*

35.1. Serán faltas leves las siguientes.

35.2. Serán faltas graves las siguientes.

35.3. Serán faltas muy graves las siguientes.

Artículo 36.—*Procedimiento sancionador.*

Artículo 37.—*Sanciones.*

Artículo 38.—*Responsabilidades.*

Artículo 39.—*Acoso en el trabajo.*

## CAPÍTULO X.—DERECHOS SINDICALES

Artículo 40.—*Servicios mínimos.*

Artículo 41.—*Derechos de los trabajadores y las trabajadoras.*

Artículo 42.—*Derechos del comité de empresa y de los delegados y las delegadas de personal.*

Artículo 43.—*Organizaciones sindicales y secciones sindicales.*

Artículo 44.—*Formación y perfeccionamiento profesional.*

44.1.—Deberes con respecto a la formación:

44.2.—Otros formación.

Artículo 45.—*Vestuario.*

Disposición adicional primera.

Disposición adicional segunda.

Disposición adicional tercera.

Disposición adicional cuarta.

Disposición adicional quinta.

Disposición final.

Anexo I

## CAPÍTULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1.—Ámbito de aplicación.

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

### Artículo 2.—Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, con independencia de su publicación, el día de su aprobación por el Pleno y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024. El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes 2 meses antes de la conclusión de su vigencia, debiendo procederse a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha en que cualquiera de las partes así lo inste. El presente Acuerdo, a los efectos económicos, entrará en vigor el día 1 de enero de 2022. Finalizada su vigencia, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

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

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que deberá quedar constituida formalmente a los quince días siguientes a la firma de este Convenio. La Comisión estará integrado por los miembros de la Comisión Negociadora. Los miembros de la Comisión Mixta Paritaria podrán nombrar suplentes que sustituyan a las personas titulares, así como asesores/as que participarán con voz pero sin voto. A esta comisión se podrá invitar a los miembros de la oposición que participaran con voz pero sin voto.

Las discrepancias producidas en el seno la Comisión se someterán a los sistemas judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Funciones:

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

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

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo de 72 horas siguientes a la solicitud, a las reuniones podrá asistir personal asesor por ambas partes, en las condiciones establecidas en el párrafo segundo de este artículo. En los casos en que cualquiera de las partes motive la urgencia, estos plazos se reducirán a cinco días hábiles.

Los acuerdos, que se adoptarán por unanimidad, se reflejarán en acta que deberá ser firmada por todas las personas presentes y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

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

### Artículo 4.—Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones de toda índole pactadas en este convenio, forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes a la fecha de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación. Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se promulgara algún tipo de legislación de superior rango al del presente, tal legislación pasaría a sustituir lo regulado por éste, teniendo que reunirse la Comisión de Seguimiento para realizar dicha inclusión, en caso de que una de las partes así lo solicitara, debiendo reunirse en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la petición y que en caso de no ser así se entendería convocada de manera automática para la celebración de la reunión el quinto día siguiente hábil a la finalización del plazo de 15 días señalado anteriormente.

Asimismo, se incorporarán automáticamente al presente Convenio las disposiciones que la Administración Pública establezca para los empleados públicos de la Administración General del Estado que resulten más beneficiosas, previa consulta en el seno de la Mesa General de Negociación.

## CAPÍTULO II.—JORNADAS, HORARIOS, PERMISOS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Artículo 5.—*Jornada laboral.*

#### 5.1. Horario de trabajo.

La jornada semanal ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales con carácter general, y se realizará, en este último cómputo y con carácter general, de lunes a viernes, ambos inclusive.

Lo establecido en el párrafo anterior lo será sin perjuicio de que en aquellos centros o servicios que, por sus peculiaridades, régimen de turnos o tipo de actividad el Ayuntamiento pueda establecer horarios diferentes al establecido con carácter general.

Siempre que sea posible en razón al servicio, el personal se podrá acoger voluntariamente al horario flexible. Los empleados públicos que realicen la jornada ordinaria y lo soliciten podrán flexibilizar la parte variable de su horario de cómputo y recuperación mensual conforme a lo siguiente:

- a) La parte fija del horario de 5 horas, entre las 9:00 y las 14:00 horas, será de obligatoria asistencia para todo el personal de lunes a viernes.
- b) La parte variable del horario flexible, se realizará entre las 7:00 y las 9:00 y entre las 14:00 y las 20:00 horas. La flexibilidad deberá ser comunicada por el trabajador.

El ayuntamiento facilitará que, en aquellos puestos de trabajo que sea posible, los trabajadores que lo soliciten, realicen esta parte del horario con teletrabajo.

El establecimiento de horarios especiales o la revisión de los actuales se hará siempre con la representación de los/as trabajadores/as, en el supuesto de no alcanzar acuerdo se procederá conforme a la normativa vigente.

Cualquier modificación de la jornada y horario de trabajo sobre el fijado en este convenio se realizará, en todo caso, previa negociación con los/as representantes de los/as trabajadores/as.

En lo relativo al teletrabajo, el Ayuntamiento lo regulará según lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y la Legislación Estatal.

Para facilitar la coordinación de todos los servicios del Ayuntamiento la reducción de horario del verano se cambiará por la finalización de la jornada de trabajo los viernes a las 14:00 horas.

En los dos meses seguidos a la firma del presente convenio se fijará los métodos para la regulación horaria de todos los trabajadores del Ayuntamiento de Cabrales.

#### 5.2. Descanso entre jornadas y durante la jornada.

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, coincidentes con carácter general con el fin de semana. Si la jornada laboral tiene que desarrollarse en fin de semana se disfrutarán los descansos que establezca el calendario laboral anual.

El descanso mínimo entre jornadas será de doce horas.

Todo el personal podrá disfrutar de 30 minutos diarios de descanso durante la jornada laboral, que serán computables como tiempo efectivo de trabajo. Este descanso no podrá disfrutarse ni al principio ni al final de la jornada laboral

#### 5.4. Trabajo en fines de semana y festivos.

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio y que, por razones de funcionamiento del servicio en que desarrollen su actividad, deban prestar servicios en sábados, domingos o festivos de manera rotatoria recibirán un plus por cada sábado, domingo o festivo trabajado, en una cuantía establecida en el anexo I.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no se aplicará a las personas específicamente contratadas para la prestación de servicios en fin de semana y festivos ni a retenes ni a personas que realicen horas extraordinarias en situación de disponible.

Además, estos/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de un día compensatorio por cada festivo de carácter local, regional o estatal, siempre que el servicio esté en funcionamiento ese día festivo. Esto no será aplicable cuando el servicio cierre sus dependencias ese día, salvo que coincidiese en el día de descanso del trabajador/a.

El tiempo de asistencia a cursos de formación organizados por la Administración, y los convocados al amparo de los acuerdos relativos a formación continua en las Administraciones Públicas, se computarán como tiempo de trabajo a todos los efectos.

#### 5.5. Calendario laboral.

El calendario laboral tendrá una duración anual, deberá confeccionarse debidamente negociado, dentro de los 90 días anteriores a la fecha de inicio de su vigencia, se expondrá en el tablón de anuncios de cada servicio y deberá contener:

- Horario de trabajo.
- Distribución anual de días de trabajo y de descanso.
- Festivos y no laborables.

Sin perjuicio de lo referido en el párrafo anterior no se podrán autorizar calendarios laborales en los que la prestación de servicios exceda de siete días consecutivos.

## Conciliación:

**Horarios flexibles:** Con el fin de facilitar la compatibilidad de las obligaciones familiares y laborales y, de forma puntual mientras se mantenga la situación que lo propicia, el Ayuntamiento de Cabrales tratará de posibilitar a los trabajadores y trabajadoras que presten servicio en esta administración la flexibilización de su horario de trabajo. Esta flexibilización se aplicará tanto en las entradas como en las salidas, de acuerdo a los parámetros que para cada calendario laboral anual se difunda en cada departamento o servicio y debidamente acordado de forma individual con el trabajador o trabajadora y el Sr. Alcalde o en quien delegue éste para tal fin. Esta medida se podrá llevar a cabo siempre y cuando se cumplan el total de las horas legalmente establecidas para el contrato de dicho trabajador o trabajadora y cuando el servicio lo permita.

## Víctimas de violencia de Género:

El Ayuntamiento de Cabrales garantizará que las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género puedan hacer efectivos sus derechos laborales para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tales como la reducción de la jornada de trabajo, la reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en esta administración, así como la suspensión del contrato de trabajo de forma temporal si fuese necesario.

## Artículo 6.—Disponibilidad, retén de emergencias y nieve. Disponibilidad.

### 6.1. Disponibilidad.

Cuando la Administración, por razón de necesidades del servicio debidamente acreditadas, declare por escrito a un/a trabajador/a en situación de disponible fuera de su jornada laboral se percibirá una indemnización correspondiente al valor de 4 horas extraordinarias. A tales efectos, se entenderá que existe situación de disponibilidad cuando el/la trabajador/a deba de estar localizable fuera de su jornada laboral y dispuesto/a a la realización de los trabajos en un plazo máximo de 1 hora desde el aviso.

En el supuesto de que realizase un número de horas cuyo valor fuera superior a la cuantía de la indemnización regulada en el párrafo anterior, percibirá el precio de las horas extraordinarias trabajadas en las citadas jornadas y la indemnización prevista en el anexo I. A tales efectos, se entenderá que existe situación de disponibilidad cuando el trabajador o trabajadora deba estar localizable fuera de su jornada habitual.

En ningún caso la disponibilidad se utilizará para atender las necesidades establecidas en el artículo 10 del presente Convenio.

Si un/a trabajador/a no sujeto a disponibilidad es requerido para la realización de trabajos propios de disponibilidad, se le compensará con el abono de la cantidad prevista, más las correspondientes horas extras realizadas.

### 6.2. Retén de emergencias/incidencias.

Por motivos de emergencias/incidencias, se puede plantear la necesidad de establecer un retén de emergencia. La duración de dicho retén será desde el viernes a las 15.00 horas, hasta el lunes siguiente a las 08.00 horas, o día laborable siguiente en caso de coincidir con festivo. La necesidad de establecer un retén recaerá en el órgano competente y se comunicará a los/as trabajadores/as sujetos/as a disponibilidad con la máxima antelación posible.

Se abonará a cada miembro del retén una productividad equivalente a razón del valor de 5 horas extraordinarias por día de retén y tres por medio día. A estos efectos se entiende como medio día, cuando el retén comience a partir de las tres de la tarde.

En el supuesto de que realizase un número de horas cuyo valor fuera superior a la cuantía de la indemnización regulada en el párrafo anterior, percibirá el precio de las horas extraordinarias trabajadas en las citadas jornadas y la indemnización prevista en el anexo I.

Se entenderá por retén domiciliario cuando el/la trabajador/a deba estar localizable fuera de su jornada laboral y el tiempo de respuesta ante una emergencia sea inferior a 1 hora.

Si un/a trabajador/a no sujeto a retén es requerido para la realización de trabajos propios del retén, en fin de semana, o en día festivo, se le compensará con el abono de la cantidad prevista para retén de emergencias, más las correspondientes horas extras realizadas. La realización de un retén será de carácter voluntario y rotativo, siempre que se garantice la cobertura del servicio.

Aquellos/as trabajadores/as que estando nombrados para retén o disponibilidad sean requeridos/as para una emergencia, no fuesen localizados/as, o no se presenten de forma inmediata, perderán automáticamente la percepción del plus. La adscripción a este servicio será de forma voluntaria y se prestará de forma rotatoria entre sus componentes. Se expondrán con antelación suficiente los turnos que correspondan mensualmente a cada trabajador/a sujeto a retenes, y cualquier modificación o cambio deberá ser aprobado previamente por el responsable del servicio.

En caso de que el trabajador así lo indique, las compensaciones económicas serán sustituidas por días de descanso.

## Artículo 7.—Permisos y licencias.

### 7.1. Vacaciones.

El personal municipal tiene derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 23 días laborables en tanto la legislación básica no permita un número diferente, sin perjuicio de los días que se reconozcan vinculados a la antigüedad. Las vacaciones serán con arreglo a los calendarios laborales de cada servicio, a elección del empleado/a, y siempre en consonancia con los términos que se fijan en el apartado d) de este artículo.





- a) Las vacaciones podrán disfrutarse a lo largo del año y hasta el 31 de enero del año siguiente. Los/as trabajadores/as previa solicitud, podrán disfrutar sus vacaciones a lo largo del año en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos
- b) Los/as trabajadores/as que hayan prestado sus servicios en la administración pública los años que a continuación se señalan tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:  
Diez años de servicio: 1 día más.  
Quince años de servicio: 2 días más.  
Veinte años de servicio: 3 días más.  
Veinticinco o más años de servicio: 4 días más.
- c) Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho al disfrute de un número de días, redondeando al alza la fracción inferior a un día, correspondientes al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural. El personal que preste servicios temporales inferiores al año, disfrutará las vacaciones anualmente, preferentemente, a la finalización de la relación de servicios, salvo que por 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.
- d) El calendario vacacional deberá estar confeccionado por el/la jefe/a de servicio el 31 de marzo.
- e) Los períodos vacacionales del personal se coordinarán en cada servicio, y serán autorizados en conjunto por el/la responsable del mismo, quien velará por la cobertura del servicio en todo caso. No obstante, una vez autorizado el período vacacional, se admitirán variaciones (debidamente justificadas) puntuales en el calendario aprobado siempre que se garantice la cobertura del servicio. De los calendarios vacacionales y de sus eventuales modificaciones se dará cuenta al servicio de personal a efectos del cómputo en expediente.
- f) 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 el personal 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.
- g) Se respetará el derecho de las madres y los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al período de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.
- i) Se procurará facilitar, al personal con hijos/as en edad escolar, el disfrute de las vacaciones coincidiendo con el período de vacaciones escolares.
- j) Aprobado el calendario vacacional, si por necesidades del servicio debidamente motivadas, se modificase el período autorizado de vacaciones a cualquier trabajador/a, tendrá derecho al abono de los gastos ocasionados que por tal motivo se le hubiesen ocasionado, previa presentación de la documentación acreditativa al respecto, e igualmente si se interrumpe el período vacacional por necesidades del servicio.
- k) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del TRET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- l) Las vacaciones anuales retribuidas no podrán sustituirse por compensación económica. Cuando el/a trabajador/a deje de prestar sus servicios en el Ayuntamiento de Cabrales antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días proporcional al tiempo trabajado.

## 7.2. Festivos y días no laborables.

Tendrán consideración de festivos y días no laborables los siguientes:

- a) Los festivos que se determinen por la administración del estado.
- b) Los festivos que se determinen por la Comunidad autónoma.
- c) Los días señalados como fiestas locales.
- d) Día de Santa Rita de Casia (22 de mayo): Será fiesta patronal para todo el personal municipal el viernes más próximo al 22 de mayo.
- e) Los días 24 y 31 de diciembre los servicios municipales permanecerán cerrados. Estos días tendrán la consideración de no laborables a efectos de indemnizaciones económicas y descansos compensatorios.
- f) Cada año natural, cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, o una fiesta regional o local coincidan en sábado. Estos días se disfrutarán en los términos previstos para los días por asuntos particulares. Para obtener esta compensación será necesario tener una relación laboral con el ayuntamiento durante las festividades causantes del hecho.



## 7.3. Permisos y licencias retribuidos.

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

Permisos o licencias con derecho a retribución (días laborales).

1. Por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad: 6 días.
2. Por enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: 5 días

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

3. Por fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad y segundo de consanguinidad: 4 días.
4. Por enfermedad grave de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

Una vez agotados tales permisos (números 2 y 4), en el caso de una enfermedad terminal, se podrán conceder hasta siete días más.

5. Por fallecimiento de cónyuge o pareja: 9 días.
6. Por fallecimiento, dentro del tercer grado de afinidad o consanguinidad 1 día laborable.
7. Por traslado de domicilio un día.
8. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que la legislación determine.
9. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como pruebas de ingreso y promoción convocadas por las Administraciones Públicas, los días de su celebración.
10. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para la asistencia a nuevas técnicas de fecundación, que deban realizarse dentro de la jornada, previo aviso al jefe de personal.
11. Por lactancia de un menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

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

Este derecho será reducido proporcionalmente a la jornada trabajada.

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

12. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
13. Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

14. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
15. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. A estos efectos tendrán la consideración de deber inexcusable de carácter público o personal las obligaciones del trabajador/a cuyo incumplimiento pueda generar una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa,

entre estas: Las citaciones de órganos judiciales y/o administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno de los trabajadores/as que ostenten la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos/as o acogidos/as, acompañamiento a parientes, cuando su estado físico lo requiera, hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de trámites puntuales o cualquier trámite obligado ante organismos oficiales, asistir a consultas o exploraciones médicas propias o de hijos/as menores, salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo. Todo ello requerirá la correspondiente justificación.

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

Cinco días laborables.

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

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

Mínimo nueve días cuando sea en distinta localidad.

17. La trabajadora que se someta a una interrupción voluntaria de embarazo tendrá derecho a cinco días laborables de permiso.
18. Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, 21 días naturales que pueden acumularse al período de vacaciones.
19. Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos un día hábil, ampliable a dos si es a más de 100 Km.
20. En caso de fallecimiento de la pareja, el trabajador/a con hijos menores de seis años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retributiva y que estén a su cargo, tendrán derecho a 15 días naturales.
21. Ocho días de licencia por asuntos propios por año completo trabajado o parte proporcional en función del tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza, las fracciones superiores, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día. Estos días no serán acumulables a las vacaciones ni se podrán disfrutar más de dos días juntos.

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

Tanto los días compensatorios como los días de asuntos propios se deberán solicitar con una antelación mínima de 2 días hábiles con el fin de garantizar el buen funcionamiento de los servicios, salvo casos de urgente necesidad o de fuerza mayor. No obstante, y a los efectos de facilitar la organización de todos los servicios, se solicitarán con la mayor antelación posible.

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

Igualmente, tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del séptimo.

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

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

- 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.

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 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 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) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija:

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRET, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

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.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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, 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.

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

Los trabajadores 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.

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

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca 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 pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador/a 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 23 años.

Cuando concurran 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 trabajador/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.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

- f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de trabajadores públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

#### 7.5. Permisos sin derecho a retribución.

El ayuntamiento mantendrá en alta en el correspondiente régimen de cotización al trabajador/a mientras dure el permiso sin sueldo. El tiempo de permiso sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de antigüedad.

- a) El personal que haya cumplido al menos dos años de servicios efectivos podrá solicitar permisos sin sueldo por un plazo no inferior a diez días, ni superior a tres meses. Dichos permisos le serán concedidos por el ayuntamiento dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente justificadas. La duración acumulada de estos permisos no podrá exceder de doce meses cada cuatro años.
- b) El personal, cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible, que requiera una atención continuada, podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta un año de duración. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente. Las condiciones de este permiso serán las previstas en el apartado anterior.
- c) El personal del ayuntamiento tendrá derecho a un permiso no retribuido para el cuidado de hijos/as menores de doce años que, por prescripción médica, no puedan asistir al centro escolar en tanto se prolongue esta circunstancia y hasta un máximo de cinco días al año.

#### 7.6. Disposiciones comunes a todos los permisos.

- a) La inscripción en el Registro de Uniones de Hecho del Principado de Asturias se equipará al matrimonio a efectos de la concesión del permiso por matrimonio, resultando excluyente entre sí el disfrute por ambas causas, en caso de tratarse de los mismos cónyuges. En el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en día no laborable o festivo, el permiso comenzará a computarse a partir del primer día laborable. Los días del permiso pueden acumularse al período vacacional.
- b) Se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio, y el conviviente con una relación de afectividad análoga a la conyugal al cónyuge, en los términos previstos en la Ley del Principado de Asturias 4/2002, de 23 de mayo, de Parejas Estables.
- c) Se entenderá por personas con discapacidad, de conformidad con el artículo 59 del EBEP, las definidas en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- d) Se entiende por familia monoparental la constituida por un/a solo/a progenitor/a con el/la que convive el hijo/a nacido/a o adoptado/a y que es el/la único/a sustentador/a de la familia.

#### 7.7. Tramitación de permisos.

El/la trabajador/a solicitará el permiso a la alcaldía o Concejalía delegada de personal por vía telemática. Los permisos por asuntos propios, se podrán solicitar hasta dos días hábiles antes de su disfrute.

La solicitud del permiso tendrá que ser autorizada por Alcalde o persona en quien delegue. Esta autorización tendrá como objeto dar cumplimiento a la necesaria compatibilidad entre el disfrute de vacaciones y permisos y el regular funcionamiento del servicio.

Si alguna medida referente a permisos, es mejorada por el Principado de Asturias, la representación de los trabajadores podrá solicitar una reunión extraordinaria de la Mesa de Seguimiento, al objeto de deliberar sobre su inclusión en el convenio.

### CAPÍTULO III.—CLASIFICACIÓN DE GRUPOS Y RETRIBUCIONES

#### Artículo 8.—Clasificación de los grupos. Relación de puestos de trabajo.

1. El personal sujeto al ámbito de este Convenio se clasificara de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

La equivalencia entre los nuevos y anteriores grupos viene recogida en la disposición transitoria tercera del EBEP.

2. Al personal de nuevo ingreso le será exigible la titulación correspondiente al grupo en que se encuadra la categoría de la plaza vacante convocada.

3. En la promoción interna deberá exigirse exclusivamente titulación cuando ésta sea preceptiva para el ejercicio profesional, en los demás supuestos podrá suplirse la titulación académica por los conocimientos y prácticas en el oficio correspondiente a la categoría a que se opta, acreditándose a través de la correspondiente prueba. Para los Grupos A1 y A2 la titulación será exigible en todos los casos.

#### 8.1. Relacion de puestos de trabajo.

Las relaciones de puestos de trabajo, son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo de acuerdo a las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

Una vez se haya aprobado el presente convenio, y en el plazo de un año, se realizara y aprobara previa negociación en la Mesa General para materias comunes, la Relación de Puestos de Trabajo que incluirá la enumeración de los puestos existentes, con expresión de:

- Código
- Denominación.
- Dotaciones.
- Nivel de Complemento de Destino.
- Cuantía del complemento específico y elementos fijos que lo conforman.
- Tipo de puesto.
- Forma de provisión.
- Reserva o adscripción, en su caso, a determinados Cuerpos o Escalas.
- Adscripciones a otras administraciones.
- Grupo o Grupos de Clasificación.
- En su caso, titulación específica requerida para el puesto.
- La estructura organizativa de los distintos departamentos

#### Artículo 9.—*Conceptos retributivos.*

Las retribuciones de los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio están compuestas por retribuciones básicas y complementarias.

##### 9.1. Retribuciones básicas:

- a) El sueldo, que se percibe por unidad de tiempo, en función del grupo de clasificación, de acuerdo con las cuantías referidas a una mensualidad.
- b) Antigüedad, se reconocerá un complemento de antigüedad por cada 3 años de servicio efectivos prestados al Ayuntamiento de Cabrales. El valor de cada trienio será la cuantía fijada para grupo de clasificación relativo a tablas salariales y será abonable automáticamente en la nómina del mes en que se cumplan 3, o múltiplos de 3 años de servicio.
- c) Pagas extraordinarias, serán 2 al año y que tendrán la cuantía establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio. Se devengarán con la mensualidad de junio y antes del 23 diciembre salvo en los siguientes casos, teniendo en cuenta en todos ellos que el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados:
  1. Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente.
  2. Cuando los/as trabajadores/as hubieran prestado una jornada de trabajo reducida en el transcurso de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio a diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores. El personal con licencia sin derecho a retribución devengará pagas extraordinarias en las fechas indicadas pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados y con lo previsto en los apartados anteriores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, en el caso de extinción de la relación contractual, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador o de la trabajadora en dicha fecha, pero en la cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.



Como complemento al acuerdo de la mesa general de negociación de fecha 15 de noviembre de 2018 se establece la recuperación salarial del 6% aun no recuperada de la reducción realizada a los trabajadores en el año 2012. Este incremento se realizará a razón de 2% anual hasta completar el 6% comenzando en el año 2022.

## 9.2. Retribuciones complementarias:

### a) Complemento de destino.

Corresponde al nivel del puesto de trabajo desempeñado y conforme a las cuantías, referidas a una mensualidad, que se relacionan en las tablas salariales.

Los/as trabajadores/as que se encuentren en el mismo grupo y que realicen la misma labor profesional, se les reconocerá el mismo nivel de complemento de destino, tomando como referencia el más alto.

### b) Complemento específico.

El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Se percibirá para el puesto de trabajo a que se encuentre adscrito la persona trabajadora, por la cuantía determinada como suma de los importes de los elementos con que se haya configurado el puesto de trabajo. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el primero de este artículo.

Para generar el derecho a percibir el complemento específico asignado a un puesto se exige el efectivo desempeño del puesto de trabajo. En definitiva, retribuye el trabajo concreto que se desarrolla en el período de devengo. En caso de que las funciones de distintos puestos sean sustancialmente iguales, por aplicación del principio de igualdad les corresponde tener el complemento específico en igual cuantía.

Los/as trabajadores/as del ayuntamiento, cuyo trabajo se vea afectado por alguna de las circunstancias o elementos a continuación referidos, en al menos un tercio de sus jornadas de trabajo en el período de que se trate, percibirá la suma de las cuantías reflejadas en la tabla salarial en concepto de complemento específico de devengo fijo.

Los elementos que integran este complemento son los que se enumeran a continuación:

1. **Dificultad Técnica:** Se establece, con carácter general, en función del grado de dificultad que condicionan las distintas exigencias de formación para el desempeño de cada puesto. Se abonarán las cantidades correspondientes en función del nivel asignado a los distintos puestos de trabajo (C. E. Base).
2. **Responsabilidad (coordinación):** El personal que por las funciones de su puesto de trabajo asuma la responsabilidad de la labor realizada por terceros/as trabajadores/as a sus órdenes directas, o que por la trascendencia de sus decisiones pudieran derivarse resultados contrarios a los intereses de esta administración, percibirán el complemento señalado de responsabilidad en el anexo I. La cantidad asignada vendrá en función del nivel de cada puesto de trabajo.
3. **Dedicación:** Este complemento, que podrá ser especial o total se abonará a aquellos puestos que lo tengan reconocido y que reúnen las siguientes características:
  - a) **Dedicación especial:** Se asignará a aquellos puestos de trabajo que por sus características exijan horarios superiores al general (máximo 40 horas semanales). Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen la media de 40 horas semanales en cómputo semestral.
  - b) **Dedicación total:** Los puestos de trabajo que por su especial actividad fuera de la jornada establecida, en atención a las características de su función, con independencia del tiempo en que se lleve a cabo, siempre dentro de los límites de horas extraordinarias establecidas legalmente en cómputo anual, serán retribuidos con dicho complemento.
4. **Penosidad:** Aquellos puestos que se califiquen de penosos percibirán por este concepto el complemento señalado en el anexo I del presente acuerdo Colectivo.
5. **Toxicidad:** Los/as trabajadores/as que realicen trabajos calificados por el Comité de Salud Laboral como tóxicos, percibirá el complemento señalado en el correspondiente anexo I de este acuerdo Colectivo.
6. **Peligrosidad:** El personal que desempeñe sus funciones en un puesto de trabajo que, por sus características, realmente exista riesgo evidente para su integridad física, aunque sean respetadas todas las normas de seguridad exigibles, percibirá el complemento de peligrosidad señalado en el anexo I.

Los anteriores complementos se entienden referidos a las doce mensualidades del año, y se percibirán íntegros por los/as trabajadores/as contratados a jornada completa y se les aplicará el correspondiente coeficiente en los casos de contratos a tiempo parcial. Estos complementos se cobran durante las vacaciones. En caso de que durante algún tiempo no lleven a cabo las funciones habituales o sean cambiados de puesto, los/as trabajadores/as percibirán los complementos correspondientes al puesto realmente desempeñado.

### c) Productividad.

Su finalidad es retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el/la trabajador/a desempeñe su trabajo. Su asignación debe realizarse de forma individualizada (previa evaluación diferenciada de cada trabajador por sus superiores u órganos espe-



cializados de control) y no de forma general para categorías, cuerpos o grupos ya que se trata por definición de un complemento personal.

Cuantías para actividades extraordinarias:

Se devengará por el personal adscrito a aquellos puestos de trabajo en los que, por la naturaleza de las funciones asignadas, se ve obligado a prestar sus servicios en determinadas jornadas festivas, nocturnas, en turnos, jornadas partidas, en condiciones excepcionalmente penosas, tóxicas y/o peligrosas, durante un número de jornadas inferior a un tercio del total. La cuantía a percibir bajo esta modalidad se fijará por el número de jornadas efectivamente trabajadas, valoradas de acuerdo con los importes relacionados en el anexo I.

Para el abono de este complemento, deberá presentarse mensualmente, por parte del jefe/a de servicio relación detallada de las variables de cada trabajador/a.

A efectos de determinar las cuantías abonables en cada caso, se entiende como media jornada la actividad prestada por tiempo igual o inferior a tres horas y por jornada completa la realizada por encima de tres horas.

d) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Están destinadas a retribuir los servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal que en ningún caso podrán ser fijas en sus cuantías, y periódicas en su devengo y constituyen conceptos retributivos que tienen las siguientes características:

- Se retribuyen servicios concretos prestados, no es una retribución genérica.
- No forman parte de la retribución mensual ordinaria, por ello no procede su abono por el período de vacaciones.
- Tienen carácter excepcional de modo que sólo podrán ser reconocidas cuando no sea posible remunerar los servicios mediante las restantes retribuciones complementarias.
- Con ellas se retribuyen servicios extraordinarios u ocasionales fuera de la jornada normal pues los servicios ordinarios que se prolongan más allá de la jornada normal se retribuyen a través de otros complementos como horas extraordinarias o dedicación.

e) Indemnizaciones por razón de servicio.

Son conceptos retributivos que no tienen carácter de retribución básica ni complementaria.

1. Las comisiones de servicio. Son comisiones de servicio con derecho a indemnización, aquellos cometidos especiales que circunstancialmente se ordene al personal que deba desempeñar fuera del término municipal donde radique su residencia oficial. Los tipos de comisión de servicio son los siguientes:

- a) Dietas: cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia oficial.
- b) Gastos de viaje: cantidades que se abonan por la utilización de cualquier medio de transporte autorizado por razón del servicio.
- c) Alojamiento: cantidad que se devenga cuando es necesario pernoctar durante la estancia oficial.

2. Participación en Tribunales de oposiciones y concursos y por la colaboración en centros de formación y perfeccionamiento del personal de las Administraciones Públicas.

3. Formación: Asistencia a actividades formativas relacionadas con el puesto de trabajo en las que un/a trabajador/a tenga que desplazarse desde el centro de trabajo normal y habitual a otros lugares distintos.

Ante estos casos mencionados, el Ayuntamiento proveerá el medio de transporte adecuado. De no darse esta posibilidad el/la trabajador/a podrá optar por trasladarse en transporte público, abonado por el Ayuntamiento previa presentación de billetes, o usar su vehículo propio siendo este último a razón de la cuantía fijada en el anexo I por kilómetro recorrido incluyendo los gastos de aparcamiento y peaje, previa presentación del correspondiente recibo de pago.

Cuando la jornada se prolongue y coincida con la hora de la comida (las 15.00 h) o cena (las 21.00 h), se abonará la correspondiente dieta (comida y cena) o media dieta (comida o cena).

En el caso de necesidad de pernoctar, también se abonará la correspondiente indemnización por alojamiento

Dieta completa: Cuando sea preciso pernoctar y además estar fuera durante la hora de la comida y la cena, se indemnizará con la dieta completa. En el resto de casos posibles se indemnizará según tabla del anexo I del presente convenio.

Los importes de dietas serán los mismos para todo el personal y se incrementará con el IPC. Las cuantías corresponden con las estipuladas en el anexo I de este convenio.

Serán abonados en la nómina del mes que el trabajador o trabajadora justifique su asistencia o pago en los primeros 25 días del mes. Si se justifican con posterioridad, serán abonados en el mes siguiente.

Las retribuciones se harán efectivas dentro de los últimos cuatro días hábiles del mes. Si se reconociera algún error en la confección de las nóminas, deberá hacerse efectiva la diferencia económica en el plazo no superior a cinco días hábiles a partir de la detección del mismo.

## Artículo 10.—Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos en la creación de empleo que pueden derivarse de una política concudente a la supresión de horas extraordinarias. Por ello se buscarán fórmulas tendentes a la supresión de estas horas, salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Necesidad de prevenir o reparar siniestros para la vida y/o seguridad de las personas, siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes siempre que no puedan ser atendidos inmediatamente por los tipos de contratación previstos legalmente. Se entiende que las horas extraordinarias contempladas en este apartado son de fuerza mayor. La prestación de trabajo en horas extraordinarias en los supuestos de fuerza mayor será obligatoria. En caso de emergencia o extrema necesidad, si son requeridos los servicios de un/a trabajador/a municipal, se le compensará el servicio realizado con un mínimo de 4 horas extras.
- b) Necesidad de atender imprevistos o ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Las horas extraordinarias que, no sean de fuerza mayor, no podrán superar el límite de la 80 horas anuales.
- c) La realización de horas extraordinarias, no consideradas de fuerza mayor, será de carácter voluntario y rotatorio.

Anualmente, junto al calendario laboral, se publicará un listado de los/as trabajadores/as que deseen hacer horas extraordinarias, debiendo seguirse obligatoriamente un procedimiento rotatorio para su ejecución. El/la jefe/a de servicio del/la trabajador/a elaborará un informe mensual en el que indicará las horas realizadas por el/la trabajador/a, detallará los trabajos realizados y justificará la necesidad de haber realizado horas extraordinarias. Este informe será pasado al servicio de personal para su abono o compensación.

En el caso de que existan diferencias de horas realizadas entre unos y otros, durante el último trimestre del año el Responsable del Servicio regularizará la diferencia de horas existentes entre los/as trabajadores/as a su cargo, con el objeto de equiparar, en la medida de lo posible, el número de horas realizadas por los/as trabajadores/as.

#### 10.1. Información a los representantes.

El servicio de personal del ayuntamiento informará mensualmente a los/as representantes sindicales, del número de horas extraordinarias realizadas por cada persona, de las fechas de su realización, de las causas que las justifiquen y del apartado a que correspondan, cualquiera que sea su forma de compensación.

#### 10.2. Abono de las horas.

Solo tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan en número de horas, de la jornada establecida por el contrato de cada persona, conforme al promedio semanal, de los ciclos que en cada caso se establezcan.

A los solos efectos del cálculo económico del valor de la hora extraordinaria, se toma como referencia media general el número de 1.528 horas de trabajo al año. Las horas extraordinarias serán abonadas o compensadas, a opción del trabajador o de la trabajadora, con tiempos de descanso retribuido a razón de 2 horas por hora extraordinaria realizada, y de 2 horas y media en el caso de que se realicen sábado, domingo, festivo o nocturno (entre las 22.00 y las 6.00) pudiendo sumarse este tiempo de descanso hasta acumular jornadas completas. Esta opción quedará condicionada a las necesidades del servicio debidamente acreditadas.

En caso de su abono, el valor de la hora extraordinaria normal será con arreglo al siguiente baremo:

Valor hora= (sueldo anual + complemento de destino anual) x 2)/1.512

La hora extraordinaria en sábado, domingo, festivo o período nocturno, se abonará en la cuantía de una hora extraordinaria incrementada en un 20%, incrementándose en un total de un 30% para el caso en el que se dieran ambas circunstancias al mismo tiempo, es decir, sábados, domingos o festivos y en período nocturno. A estos efectos, se considera festivo, desde las 00.00 horas del sábado, hasta las 23:59 horas del domingo.

En caso de que las horas extraordinarias superen las 12 de la noche, y al día siguiente deba incorporarse al centro de trabajo por la mañana, el/a trabajador/a tendrá derecho a retrasar su horario de entrada al Centro de Trabajo las mismas horas en las que se sobrepasaron de las 12 de la noche, a cargo de la compensación de horas generadas por la realización de horas extraordinarias recogidas en el presente Convenio. Siempre que sea posible, se comunicará la situación con el tiempo suficiente para la organización del servicio.

Cuando un/a trabajador/a realice trabajos extraordinarios durante al menos 4 horas seguidas, y estas coincidan con la hora de la comida (15.00 h) o de la cena (21.00 h), devengará por el período de mañana o de tarde media dieta. Si se realizasen un mínimo de 6 horas, y estas abarcasen las horas de la comida y la cena, devengará la dieta entera. En todo caso, en el supuesto que se realizasen estos servicios su liquidación se realizará mensualmente, requiriéndose la conformidad del Jefe de Servicio.

#### Artículo 11.—Indemnizaciones.

Se entiende por tal la compensación que se otorga a la persona trabajadora por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador o trabajadora. La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponderá al Ayuntamiento tras examinar, previamente, tanto el dictamen pericial oportuno como el informe de los correspondientes órganos municipales, que deben informar a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

### CAPÍTULO IV.—INGRESO Y PROMOCIÓN

#### Artículo 12.—Provisión de puestos.

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

La selección, ingreso y promoción del personal afectado por estas normas se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose en todo caso al Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por

el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local de ingreso en la Administración Pública, a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y al 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 y a lo establecido en estas normas.

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

Se favorecerá la promoción interna del personal. A tal fin se reservará un 50% del total de plazas de la oferta de empleo correspondientes a los A1, A2, B, C1 y C2 que se cubrirán mediante la superación de las pruebas correspondientes y cumpliendo los requisitos exigidos. El otro 30% de estas plazas, así como la totalidad de las ofertadas para el grupo Agrupaciones, se cubrirán por los sistemas que más adelante se especifican.

La convocatoria pública que se realice para cubrir vacantes por cualquiera de los sistemas contendrá los requisitos siguientes:

Características de la plaza a cubrir.

Titulación exigible en cada caso.

Méritos profesionales de los/as aspirantes.

La composición del tribunal que ha de establecer y valorar las solicitudes y las pruebas a realizar en su caso, que serán esencialmente de carácter práctico y/o teórico.

El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Para la provisión de plazas vacantes, el órgano competente realizará la oportuna convocatoria en el siguiente orden de prelación:

#### 1. Concurso de traslado y a resultas.

Al que podrán concurrir los trabajadores y las trabajadoras en situación de activo o excedente, que posean el mismo nivel y categoría profesional de las vacantes del concurso. La adjudicación de las plazas se regirá por normas objetivas, de acuerdo con el baremo que en cada caso establezca el tribunal.

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

##### a) Promoción interna y a resultas.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Los/as trabajadores/as deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

##### b) Nuevo ingreso.

El nuevo ingreso será siempre a través de oposición, concurso o concurso-oposición. Los méritos profesionales a valorar serán los mismos previstos para concursos señalados en el párrafo anterior.

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

#### 2. Contratación temporal.

En esta materia y dentro del respeto a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y siempre con total respeto a la legislación vigente sobre ingreso del personal a la administración, se establecerán procedimientos de selección y contratación que garanticen la agilidad y rapidez que las demandas de los servicios exijan.

Se confeccionarán bolsas de trabajo para atender las necesidades existentes en el ayuntamiento.

En materia de procedimiento de contratación temporal y dentro de los principios enunciados se dará cuenta a la representación del personal.

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

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

## Artículo 13.—*Consolidación del empleo temporal.*

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

## Artículo 14.—*Carrera profesional.*

Los/as trabajadores/as laborales del Ayuntamiento de Cabrales tendrán derecho a la carrera profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, de conformidad con lo previsto en R. D. L. 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Todos/as los/as trabajadores/as podrán adherirse voluntariamente a la carrera profesional una vez que el Ayuntamiento de Cabrales la haya implantado, que en ningún caso será antes de tener una Relación de Puestos de Trabajo actualizada.

## Artículo 15.—*Plan de ordenación de recursos humanos.*

En el plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor del convenio, El Ayuntamiento de Cabrales, con los representantes del personal, estructurará su organización a través de Plan de Ordenación de Recursos Humanos que regulará, entre otras cuestiones, la consolidación de empleo, la promoción interna, la funcionarización del personal, la oferta de empleo y la convocatoria de plazas.

En ningún caso, con la aplicación del Plan, el personal verá mermadas sus retribuciones.

## Artículo 16.—*Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en el Ayuntamiento de Cabrales se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del/a trabajador/a.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible:

### 2.1. Superior categoría.

- a) Por razones urgentes e inaplazables podrá autorizarse la encomienda de las funciones de superior categoría, conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- b) Podrán ser provistos con carácter temporal los puestos de trabajo que se encuentren vacantes, los que estén ocupados por personal en situación de licencias sin sueldo, períodos de maternidad o riesgo durante el embarazo, permiso por gestación y los casos de excedencias voluntarias que conlleven reserva de puesto, mediante la encomienda de funciones de superior categoría a personal fijo adscrito a los centros donde tales circunstancias se produzcan.

Dicha encomienda se mantendrá hasta la incorporación de la persona titular del puesto o la cobertura definitiva de la vacante, o por reingreso provisional de un excedente voluntario, salvo los supuestos de transformación o amortización que pudieran producirse.

En los supuestos descritos se percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que la persona se encuentre desempeñando, a excepción de la antigüedad.

### 2.2. Inferior categoría.

Por necesidades perentorias e imprevisibles, podrá encomendarse a un trabajador o a una trabajadora la realización de funciones de categoría inferior a la que ostente, durante el tiempo imprescindible para subsanar las necesidades que dieron lugar a tal situación. En este caso se mantendrán las retribuciones de origen y demás derechos inherentes a su categoría profesional.

3. La decisión y sus razones deberá ser comunicada a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

4. El/a trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. Si al trabajador/a se le encomendaran tareas diferentes a las habituales, pero correspondientes a la misma categoría, no dará lugar a incremento de retribuciones, excepto la diferencia existente en el complemento específico característico del puesto a cubrir, si esta fuese beneficiosa para el/a trabajador/a.

6. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado mediante movilidad funcional por el mismo o diferente trabajador/a durante dos años continuados o tres alternos en un plazo de cuatro años, se procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este convenio.

7. En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional ni ser valorado como mérito para la provisión de ese puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo.

8. Los niveles consolidados, tras dos años desarrollando una función de superior categoría, se conservaran una vez de vuelta al puesto de referencia.

## CAPÍTULO V.—SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 17.—*Suspensión y extinción del contrato de trabajo.*

A. Riesgo durante el embarazo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 18.—*Otros supuestos de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.*

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

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

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

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

- a) Un puesto de su misma categoría si el puesto desempeñado con anterioridad hubiese sido obtenido mediante libre designación.



- b) El mismo puesto de trabajo que desempeñasen con anterioridad a la declaración de suspensión, si aquél hubiese sido obtenido por concurso.

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

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

## Artículo 19.—*Suspensión de contrato por excedencia voluntaria.*

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

- a) Por interés particular:

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

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

El período en excedencia voluntaria no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a 10 años con reserva de plaza durante los primeros 5 años.

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

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o cada hija, tanto cuanto lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa, que se iniciará una vez agotado el período de baja maternal y que podrá disfrutarse en cualquier momento, bien en período único o en períodos fraccionados. Cada sucesivo hijo o hija dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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

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

Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este período la reserva quedará referida a un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

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

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

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

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

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

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

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

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

- d) Por Agrupación Familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, al personal cuyo cónyuge o conviviente de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario o funcionaria de carrera



o como laboral, en cualquier Administración pública, Organismo Autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

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

e) Por Aplicación de la normativa de Incompatibilidades.

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

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

f) Reincorporación al trabajo.

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

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

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

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

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

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

## Artículo 20.—*Incapacidad temporal.*

El personal del Ayuntamiento de Cabrales disfrutará de suspensión temporal del contrato de trabajo, cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y presenten los correspondientes partes, informes o documentos exigidos por la legislación aplicable.

Cuando la extinción de incapacidad temporal se produjera por el transcurso del plazo máximo establecido, se prorrogará la licencia hasta el momento de la calificación de incapacidad permanente.

La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el período de permiso.

Se complementará la prestación económica de la Seguridad Social en los supuestos de IT (desde el día de inicio), tanto para las contingencias de enfermedad común (o profesional) y accidente (sea o no de trabajo) del personal del Ayuntamiento de Cabrales, mediante el establecimiento de un complemento retributivo que sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas previas al inicio de la incapacidad temporal.

## Artículo 21.—*Extinción del contrato de trabajo.*

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

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

## CAPÍTULO VI.—JUBILACIÓN

### Artículo 22.—*Fomento del empleo y jubilación.*

La jubilación será de acuerdo a la. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.





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

#### Artículo 23.—*Jubilación voluntaria anticipada.*

Será de aplicación lo establecido en el R. D. L. 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y el art. 139 del R. D. L. 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

### CAPÍTULO VII.—ACCIÓN SOCIAL

#### Artículo 24.—*Anticipos reintegrables.*

Los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Cabrales podrán solicitar un anticipo reintegrable de hasta la cantidad de 3.000 €. El reintegro de los anticipos se efectuará en la nómina como haga constar el/la trabajador/a solicitante, hasta un máximo de 24 mensualidades, por cantidad fija e igual cada mes. No obstante, el solicitante podrá reintegrar el anticipo recibido y liquidarlo en su totalidad en tiempo inferior al establecido. Una vez reintegrado el anticipo concedido, no podrá solicitarse otro hasta que haya transcurrido un plazo mínimo de 1 año. El Ayuntamiento en un plazo máximo de 1 mes resolverá la solicitud del trabajador/a.

#### Artículo 25.—*Ayudas sociales.*

El Ayuntamiento de Cabrales se compromete a destinar a planes de acción local para sus empleados el 1% de la masa salarial y consignará en sus presupuestos anuales cantidad suficiente para atender tal finalidad, siempre que se encuentre en situación de remanente de tesorería positivo según datos de la liquidación presupuestaria del ejercicio inmediatamente anterior. La comisión paritaria será la encargada de la elaboración de los planes de acción local anual.

#### Artículo 26.—*Formación profesional y permisos administrativos.*

El Ayuntamiento de Cabrales financiará los gastos en los que deban incurrir los/as trabajadores/as relacionados con la formación, mejora y desarrollo de la categoría que desempeñan. Asimismo se hará cargo de los gastos de renovación de aquellos permisos administrativos exigidos a sus empleados para el acceso al puesto de trabajo.

##### 26.1. Formación complementaria.

El Ayuntamiento de Cabrales financiará los gastos de matrícula del personal que realice estudios de formación complementaria relacionados directamente con las funciones a realizar en el desempeño de su puesto de trabajo.

##### 26.2. Colegio oficial.

El Ayto. de Cabrales abonará mediante justificación del correspondiente abono por parte del/la trabajador/a los gastos derivados del pago de la cuota del Colegio Oficial en caso de ser necesario para el desarrollo de su labor profesional en el propio Ayuntamiento.

##### 26.3. Permiso de conducir.

En el caso de que al trabajador/a le haya sido requerido para acceder al puesto de trabajo, el estar en posesión un permiso de conducir, el Ayuntamiento deberá abonar los gastos de renovación del mismo.

Desde la Comisión paritaria y de vigilancia del convenio se estudiará la posibilidad de establecer en el fondo de acción social, otros conceptos por los que el personal puede recibir ayudas y que serían incompatibles entre sí y con otras ayudas del fondo (ayudas por hijo o hija o cónyuge con discapacidad, ayudas odontológicas, oftalmológicas o auditivas y ayudas a la utilización de instalaciones municipales).

#### Artículo 27.—*Plan de pensiones.*

El Ayuntamiento de Cabrales gestionará la adhesión al Plan de Pensiones para Entidades Locales del Principado de Asturias. Será opción de los trabajadores incorporarse a este plan de pensiones y sus aportaciones se realizarán con cargo a su nomina.

#### Artículo 28.—*Asistencia jurídica y citaciones judiciales.*

El Ayuntamiento de Cabrales prestará la asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores y trabajadoras en toda clase de conflictos surgidos con terceros como consecuencia de la prestación de sus servicios y que no se hayan producido por culpa o negligencia del/la trabajador/a. El Ayuntamiento de Cabrales determinará la forma de prestar dicha asistencia jurídica, ya sea a través de personal propio de la corporación o de profesionales independientes. Mantendrá, además, la vigencia de una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil ilimitada que pudiera derivarse de cualquier contingencia que suceda en acto de servicio, siempre que no se demuestre, por resolución judicial, negligencia o mala fe por parte del/a trabajador/a.

Los desplazamientos que se realicen por actos de servicio deberán estar cubiertos por el correspondiente seguro. El Ayuntamiento compensará a los/as trabajadores/as de los daños evaluables económicamente que sufran en sus enseres personales como consecuencia directa del desempeño de las funciones de su puesto de trabajo y que no se hayan producido por culpa o negligencia del/a trabajador/a.

El/a trabajador/a que por citación judicial, relacionada con su puesto de trabajo deba de comparecer en día de descanso, permiso, vacaciones o licencia, además del abono de los gastos de desplazamiento tendrá derecho a su compensación o a un día de descanso.

#### Artículo 29.—*Seguro de accidentes.*

La comisión mixta de seguimiento, dentro de los primeros seis meses de vigencia del convenio, estudiará la viabilidad económica de la contratación de un seguro para todos los trabajadores municipales.

De aprobarse la viabilidad económica, el ayuntamiento deberá contemplar en el seguro de accidentes las siguientes garantías:

- Muerte accidente: 36.000 €.
- Muerte Natural: 18.000 €.
- Invalidez permanente parcial (accidente laboral): 18.000 €.
- Invalidez permanente parcial (accidente no laboral): 18.000 €.
- Invalidez permanente total para profesión habitual: 18.000 €.
- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo: 30.000 €.
- Gran Invalidez: 35.000 €.

### CAPÍTULO VIII.—SALUD LABORAL

#### Artículo 30.—*Salud laboral y prevención de riesgos laborales.*

En materia de Salud Laboral la actividad desarrollada en el ámbito de la Administración firmante se someterá a las prescripciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, a lo dispuesto en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención, a sus disposiciones de desarrollo o complementarias, y a toda la normativa que en materia de salud laboral esté en vigor.

Con el fin de garantizar la homologación en materia de salud laboral entre laborales y funcionarios, los acuerdos para la adaptación de la Ley de prevención de riesgos laborales se adoptarán en el ámbito que legalmente corresponda conforme a lo establecido en la Ley 7/1990 de 19 de julio de negociación Colectiva y participación en las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Asimismo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

#### Artículo 31.—*Salud medioambiental laboral.*

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

#### Artículo 32.—*Actuaciones en materia de prevención.*

El ayuntamiento adoptará las medidas oportunas para la aplicación de una adecuada política de seguridad y salud laboral en sus centros de trabajo, así como para facilitar la participación de los/as trabajadores/as, sin menoscabo de lo dispuesto en el reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los/as trabajadores/as que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el/a propio/a trabajador/a o para sus compañeros/as o terceros.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La formación se podrá impartir por el propio ayuntamiento, siempre que cuente con personal capacitado para ello o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre el/a trabajador/a. Los/as responsables de cada centro de trabajo informarán a cada trabajador/a sobre la forma de usar y/o manejar sustancias, productos, nuevas tecnologías, así como de todo aquello que pudiese suponer riesgo para la salud de los mismos.

Se establecerá un Sistema de Gestión, con el fin de garantizar la integración de la prevención en todos los ámbitos municipales, conforme a lo establecido en la Ley 54/2003. En este sistema, se determinará la política de la prevención, estableciendo claramente las formas de implantación de la actividad preventiva, recursos económicos, materiales y humanos y responsabilidades en las actuaciones.

La política preventiva en el Ayuntamiento deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sean necesarios.

En la evaluación y planificación de riesgos laborales, participarán los delegados de prevención o el Comité de Seguridad y salud.

Para la elaboración de los planes de emergencia y evacuación, programas de salud laboral y prevención de riesgos, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes organismos de la administración dispondrán de los equipos y medios técnicos especializados, conforme a lo que establezca el plan de prevención, contando necesariamente con delegados de prevención o el Comité de seguridad y salud.

El ayuntamiento tenderá a la adopción de medidas preventivas y recuperadoras de las/os trabajadoras/os que padezcan alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones consideradas patológicas.

En lo no previsto en este artículo, se estará en lo dispuesto en los artículos 15, 16, 17, 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de normativa que resulte de aplicación.

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

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

El ayuntamiento de Cabrales deberá:

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

Artículo 33.—*Capacidad disminuida y puestos compatibles.*

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

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

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

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

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

#### Artículo 34.—Reconocimiento médico.

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

Los/as trabajadores/as o grupos de trabajadores/as que por sus características personales, laborales o por cualquier otra circunstancia presenten un mayor riesgo o vulnerabilidad de su salud presente o futura serán protegidos de manera específica y tendrán mayor control y vigilancia de su salud.

El personal laboral del ayuntamiento tendrá derecho a la vigilancia de la salud en los términos previstos en la LPRL, vigilancia que se practicará con cargo al ayuntamiento.

El personal laboral de riesgo por las características de su puesto de trabajo o que esté en contacto con personas o fuentes de contagio, tendrá derecho a que se realicen pruebas de vigilancia de la salud específicas que resulten necesarias para la prevención, control y seguimiento de riesgos determinados, incluyendo analíticas, vacunaciones y pruebas específicas.

El tiempo de asistencia en los apartados anteriores del presente artículo, se considerará tiempo de trabajo efectivo, correspondiendo al ayuntamiento el abono de los gastos de desplazamiento y dietas correspondientes.

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.

Al personal laboral de nueva incorporación deberá realizarse un reconocimiento médico con antelación a su contratación.

El ayuntamiento de Cabrales facilitará que todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio lleven a cabo un reconocimiento anual adecuado, voluntario para los/as trabajadores/as, para prevenir y comprobar su estado de salud.

Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador/a por escrito, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica con cargo a la jornada laboral.

### CAPÍTULO IX.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 35.—Faltas.

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

##### 35.1. Serán faltas leves las siguientes:

- a) La ligera incorrección con el público y con los/as compañeros o compañeras o personal subordinado.
- b) El retraso imputable al trabajador o la trabajadora, 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 un día o dos días no consecutivos 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, materiales y documentos de los Servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- 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.

##### 35.2. Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de respeto debido a superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de trabajo de superiores y de las funciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio.
- 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 las personas trabajadoras o de terceras.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días consecutivos o tres días alternos 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 Ayuntamiento.
- 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 y 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.

35.3. Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días al mes.
- b) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 días o más al mes, o durante más de 20 días en el trimestre.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, habiendo recaído, al menos, tres sanciones firmes.
- d) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras.
- e) Las ofensas verbales o físicas a los miembros de la Corporación o a las personas que trabajan en el Ayuntamiento.
- f) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- h) Haber sido objeto de sanción por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- i) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- j) La conducta antisindical.
- k) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, así como cualquier conducta tipificada como acoso sexual.
- l) El manifiesto abuso de autoridad y/o el comportamiento arbitrario, con infracción manifiesta del convenio y otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.
- m) La obtención de beneficios económicos de las personas usuarias de los servicios.
- n) Toda actuación discriminatoria por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.
- o) La adopción de decisiones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.
- p) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.
- q) El alcoholismo o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- r) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando del mismo pudiera derivarse un riesgo laboral grave e inminente.



- s) El acoso moral o conjunto de actuaciones hacia un trabajador o una trabajadora que provoquen la anulación de su capacidad profesional o su deterioro psicológico.
- t) La utilización de medios y equipos, incluidos los informáticos, para los que no se tenga autorización y que, con notorio beneficio personal, sean empleados para la realización de trabajos particulares o ajenos a la actividad contractual de la persona trabajadora.

#### Artículo 36.—*Procedimiento sancionador.*

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

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

#### Artículo 37.—*Sanciones.*

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

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

#### Artículo 38.—*Responsabilidades.*

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

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

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

#### Artículo 39.—*Acoso en el trabajo.*

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

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

Acoso moral, sexual y/o por razón de género:

Definiciones:

**Acoso moral:** Toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, a cual o la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

**Acoso sexual:** Todo 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.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

**Acoso por razón de sexo:** Todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Los tres tipos de acoso pueden producirse tanto en sentido ascendente, descendente u horizontal.

Procedimiento de actuación en caso de acoso:

El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso, dirigida al/la responsable jerárquica de su lugar de trabajo.





Para la presentación de la denuncia la persona afectada podrá contar con la asistencia de un/a representante de los/as trabajadores/as. En todos los casos la persona receptora de dicha denuncia dará traslado al Sr/Sra. Alcalde/sa.

Recibida dicha comunicación se ordenará la constitución de la comisión instructora en el caso de que la misma contenga indicios claros o hechos concretos de los que se deduzca que procede iniciar un expediente de investigación.

Si no fuese así, se requerirá de la persona denunciante la concreción de su denuncia para determinar si procede o no la apertura del expediente, siendo esta decisión comunicada a dicha persona.

Finalizado dicho expediente, por la comisión instructora se elaborará un informe de conclusiones.

En las comparecencias ante la comisión instructora, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acudir asistidos por un/a representante de los/as trabajadores/as y otra persona de su confianza.

Iniciado el expediente y durante la tramitación del mismo, la comisión instructora a propia iniciativa o a solicitud de alguna de las dos partes, propondrá el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto del solicitante como del denunciado/a, y para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el expediente.

El proceso finalizará con la elaboración de un informe de conclusiones en el que se contendrá un resumen de los hechos apreciados y la valoración final de la comisión, y será remitido al Sr/Sra. Alcalde/sa, la cual pondrá en conocimiento del solicitante y de la persona contra la que se dirigió la denuncia.

Cuando se constate la existencia de acoso, por la Alcaldía, se adoptarán cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, si fuese posible, imposición de sanciones disciplinarias u otras, así como las medidas de apoyo a la víctima que se consideren oportunas.

Cuando no se constate la existencia de acoso o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

## CAPÍTULO X.—DERECHOS SINDICALES

### Artículo 40.—*Servicios mínimos.*

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

- a) Registro municipal de entrada de documentos.
- b) Personal del servicio de obras para guardias

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

### Artículo 41.—*Derechos de los trabajadores y las trabajadoras.*

Los trabajadores y las trabajadoras gozarán de los siguientes derechos sindicales:

Podrán celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo y en los locales propiedad de la Administración.

Para su realización deberá mediar un preaviso de 24 horas y podrán ser convocadas por los Comités de empresa o Delegados y Delegadas de Personal, Secciones Sindicales o el 20% de total de la plantilla.

### Artículo 42.—*Derechos de los delegados y las delegadas de personal.*

- a) Los Delegados y Delegadas de personal gozarán de las garantías a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 68 del estatuto de los Trabajadores durante un período de 3 años después del cese en el cargo.
- b) Los delegados y delegadas de Personal tendrán derecho a la utilización, individualmente o de forma colectiva, de los medios de reproducción gráfica propiedad del ayuntamiento y del material adecuado a sus necesidades para el desarrollo de su labor representativa dentro del ámbito del trabajo y sin interrumpir el normal desarrollo de la actividad laboral.
- c) Recibir información de todos los asuntos en materia de personal y emitir informe previo a la adopción de cualquier acuerdo en dicha materia.
- d) Asistir a la comisión informativa en materia de personal, así como, a cualquier otra que se pudiera constituir para el tratamiento de dichos asuntos, con voz pero sin voto, a tal efecto, se le remitirá puntualmente comunicación del orden del día correspondiente y copia del acta de la reunión.
- e) Ser informados/as y emitir informe en la apertura de expedientes disciplinarios al personal municipal.
- f) Recibir información sobre contratación y cese de empleados/as municipales.
- g) Los/as Delgados/as de Personal dispondrán de un crédito de horas mensuales, de acuerdo con la legislación vigente, retribuidas para el ejercicio de sus funciones, que previa comunicación podrá acumularse en uno o varios miembros, realizándose un cómputo anual de todas.
- h) Participar con un/a representante en los tribunales de oposición, concurso-oposición, concursos o cualquier otro sistema para la provisión de plazas, tal y como permita la Ley.



- i) Participar con la designación de un miembro, con voz y sin voto, para la asistencia a las comisiones de Régimen Interior, donde se traten temas de personal.
- j) Los/as representantes de personal que tengan mandato en organizaciones sindicales de ámbito regional o superior, dispondrán de permiso no retribuido para atender a dicha representación, y en todo caso, por el tiempo necesario fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados oficialmente. Se justificará documentalente la asistencia a estas actividades.

#### Artículo 43.—*Organizaciones sindicales y secciones sindicales.*

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

Serán funciones de los delegados y delegadas sindicales:

- a) Representar y defender los intereses del sindicato al cual pertenecen y de sus afiliados/as en el Ayuntamiento y servir de instrumento de comunicación entre el mismo y el sindicato.
- b) Asistir a las reuniones de los órganos de Representación.
- c) Asistir a las reuniones de los órganos de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.
- d) Tendrán acceso a la misma información y documentación que deba de ser puesta a disposición de los miembros de órganos de Representación, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Igualmente tendrán idénticas garantías y derechos a los reconocidos por la Ley o convenio a los órganos de representación, siendo oídos por el Ayuntamiento en aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as del Sindicato.

Serán informados e informadas y oídos y oídas por la Administración con carácter previo en los siguientes casos:

- a) En materia de despidos y Sanciones, cualquiera que sea su calificación que afecten a los trabajadores y trabajadoras con afiliación al sindicato al momento de producirse el hecho que origine la sanción.
- b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados no voluntarios de personal a centros de trabajo distintos y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En materia de reuniones, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente. Los/as delegados/as ceñirán su actuación a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

En la medida de lo posible se les facilitará el uso de un local con acceso a Internet.

#### Artículo 44.—*Formación y perfeccionamiento profesional.*

- a) Los/as trabajadores/as tiene el derecho al perfeccionamiento continuado de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar en el desempeño de sus funciones y contribuir a su promoción profesional.
- b) Se promoverán por parte del Ayuntamiento la participación de los trabajadores/as en acciones formativas (cursos, itinerarios, talleres, conferencias, seminarios, mesas redondas o congresos), ofrecidas por el propio Ayuntamiento, por cualquier Administración Pública o por cualquier Institución pública o privada, para mejorar la eficiencia y la calidad del servicio público y para la promoción profesional del personal.
- c) El tiempo de asistencia a las acciones formativas a que se refiere el número dos del presente artículo se considerará de trabajo a todos los efectos, cuando coincida con la jornada laboral o el horario particular de la persona trabajadora.
- d) Los conocimientos adquiridos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.
- e) El Ayuntamiento propondrá distintas modalidades de formación, incluida la formación a distancia, que faciliten al personal laboral la posibilidad de acceder a la formación.
- f) Los/as trabajadores/as podrán acudir a actividades formativas durante los permisos de maternidad, paternidad, excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal siempre que su estado de salud se lo permita.
- g) Con el objeto de actualizar los conocimientos de los/as trabajadores/as se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en las actividades formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto de trabajo, a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso de maternidad, paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de familiares. Esta preferencia únicamente se otorgará, en el supuesto de no haber ejercido el derecho previsto en el apartado anterior.
- h) La denegación de la asistencia a actividades de formación deberá ser motivada.
- i) Tendrán preferencia para la asistencia a estos cursos de formación quienes hayan realizado menos cursos en los últimos tres años.
- j) Al trabajador/a asistente a las acciones formativas fuera del municipio se le abonará, además de su salario, gastos de desplazamiento y dietas conforme a lo establecido en el artículo referente a Dietas y Desplazamientos.



- k) Si para el desempeño de las funciones propias del trabajador/a, son requeridas titulaciones o capacitaciones no existentes en el momento de la contratación, deben ser facilitadas por el Ayuntamiento sufragando éste los gastos necesarios para su adquisición.
- l) Cuando las acciones formativas se desarrollen fuera del municipio, la hora efectiva de inicio y fin, se calculará sumando al tiempo de la formación el necesario para realizar el trayecto de ida y vuelta entre el centro de trabajo y el de destino. En concreto, los cursos celebrados en Oviedo, Gijón o Avilés, se le sumará a su duración una hora y media de ida más una hora y media de vuelta.

#### 44.1. Deberes con respecto a la formación:

1. Los/as empleados/as deben contribuir a mejorar la calidad de los servicios públicos a través de su participación en las actividades formativas promovidas por el Ayuntamiento.
2. Se debe justificar con certificado de asistencia, diploma o cualquier otro medio que se facilite por los/as formadores/as, la asistencia a las actividades formativas.
3. La Corporación podrá proponer el personal que debe asistir a las acciones formativas, bien porque se detecte una necesidad formativa o bien porque la asistencia a éstas permita adquirir los conocimientos, habilidades o destrezas adecuados para el desempeño de las funciones o tareas propias del personal y además, de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será obligada, salvo causa justificada.

#### 44.2. Otros Formación.

Cuando un/a trabajador/a sea nombrado/a docente para las actividades formativas programadas por el Ayuntamiento de Cabrales, otras Administraciones Públicas o instituciones y se realicen dentro de la jornada laboral, se garantiza la no recuperación del tiempo empleado siempre y cuando no se reciba retribución económica alguna.

El Ayuntamiento facilitará, si lo considera necesario, mediante cursos habilitados a tal efecto y de acuerdo con la legislación vigente, la promoción interna desde cuerpos o escalas inferiores a grupos superiores. A su vez realizará cursos de capacitación profesional o de reciclaje para adaptación a nuevos puestos de trabajo derivados de la modernización de sus servicios. En los Presupuestos anuales de la Corporación se destinará una partida para formación contando, exclusivamente, con recursos propios, con independencia de subvenciones de otras instituciones. La asistencia a las acciones formativas en ningún caso generará el derecho a la percepción de gratificaciones por servicios extraordinarios.

#### Artículo 45.—Vestuario.

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

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

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

El material mínimo a entregar por servicio y años será el siguiente:

#### Servicio de Ayuda a Domicilio

Material	Unidades/año
Polar/Cortavientos	1
Camisa	2
Térmica	2
Pantalones	2
Zapatos	1

#### Servicio de Obras

Material	Unidades/año
Cortavientos	2
Polares	2
Polos	2
Chaquetilla/Jersey	2
Pantalón	2
Funda	1
Traje de Agua	1
Botas de Seguridad	1
Botas de Agua	1

Material	Unidades/año
Gorra	1

#### *Disposición adicional primera*

Los componentes del específico de: Jornada partida, penosidad, peligrosidad y toxicidad, se aplicarán de forma progresiva. Su aplicación será negociada año a año con la representación legal de los/as trabajadores/as. Estos complementos serán definidos y se empezarán a aplicar en el momento que se apruebe una RPT.

#### *Disposición adicional segunda*

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

#### *Disposición adicional tercera*

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

#### *Disposición adicional cuarta*

El Ayuntamiento de Cabrales tratará en lo posible de garantizar tanto la estabilidad en el empleo como el mantenimiento mínimo de su número actual.

#### *Disposición adicional quinta*

El ayuntamiento de Cabrales recogerá en el convenio medidas concretas para lograr objetivos que fomenten la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con los siguientes objetivos generales:

1. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, selección y desarrollo profesional. Garantizando que en los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo profesional se integre el principio de igualdad, aplicando criterios de objetividad, mérito, capacidad y adecuación persona-puesto.
2. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Cabrales.
3. Procurar que las comunicaciones tanto internas como las que se hacen a la ciudadanía se realicen desde un plano de igualdad de género, evitando estereotipos y utilizando un lenguaje neutro, sin contenido sexista.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en materia de clasificación profesional, mediante la adecuación del grupo y/o categoría profesional de todos y todas los trabajadores y trabajadoras a sus funciones, responsabilidades y circunstancias concretas de su prestación de servicios.
5. Promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras a través de la introducción de medidas que mejoren, dentro de las posibilidades organizativas y económica del Ayuntamiento, el régimen legal y convencional en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, además de garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras a dichas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de género.
6. Asegurar la equidad de la política retributiva y de beneficios sociales, así como certificar la no existencia de diferencias salariales por razón de género.
7. Integrar en la gestión de la prevención de riesgos laborales el principio de igualdad de género y dar la protección necesaria y eficaz en las situaciones de embarazo y lactancia.
8. Mantener un entorno laboral en el Ayuntamiento donde se respete la dignidad de las personas, sin distinción por motivo de raza, sexo, religión y opinión, de acuerdo a la normativa vigente y reconocer y garantizar el derecho de todos y todas los trabajadores y trabajadoras a recibir dentro del entorno laboral un trato cortés, respetuoso y digno por parte de sus superiores, compañeros/as y colaboradores/as.

#### *Disposición final*

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



## Anexo I

Disponibilidad:

Día ordinario: 20 €/día.

Sábados, domingos y festivos: 30 €/día.

Retén de emergencias y nieve:

Día ordinario: 20 €/día.

Sábados, domingos y festivos: 50 €/día.

Complementos a sumar a dificultad técnica (c. e. base) del complemento específico:

Complemento 1: Dedicación especial. 55,95 euros/mes.

Complemento 2: peligrosidad, penosidad y toxicidad (de aplicación según lo dispuesto en la disposición adicional primera).

Las cuantías a cobrar serán acorde a la tabla siguiente. Podrán cobrarse 1, 2 o 3 conceptos, en función del puesto de trabajo.

Grupo	Peligrosidad	Penosidad	Toxicidad
A1/A	102.54	102.54	102.54
A2/B	87.02	87.02	87.02
C1/C	64.87	64.87	64.87
C2/D	53.04	53.04	53.04

Complemento 3: Responsabilidad (Coordinación): 159,37 € mensuales.

Indemnizaciones por razón de servicio:

Dieta kilometraje: 0,20 por Km.

Dieta manutención:

- (Comida o cena) 18,7.
- (Comida y cena) 37,40.
- Pernocta: 65,97.
- Dieta entera: 103,37.

COMPONENTES DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE CABRALES

Presidente:

Alcalde-Presidente:

Vocales:

En representación de la Corporación:

Por el sindicato UGT:

Por el sindicato CC.OO.: