

# I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

## ● OTRAS DISPOSICIONES

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 11 de mayo de 2009, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo para el Ayuntamiento de Gijón —Gijón Innova— en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el (código 3302791, expediente: C-19/09) Ayuntamiento de Gijón —Gijón Innova—, presentado en el Registro General de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo el 6-5-09, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 20-2-09, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de septiembre de 2007, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 11 de mayo de 2009.—El Director General de Trabajo Seguridad Laboral y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 3 de septiembre, publicada en BOPA n.º 217, de 17-9-07).—12.745.

#### ACTA DE OTORGAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES/AS BENEFICIARIOS/AS DE LOS PLANES DE EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN (PROGRAMA INNOVADOR DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD-PIME- Y GIJÓN INNOVA)

En Gijón, siendo las 13 horas del día 20 de febrero del año 2009, se reúne en las dependencias de la sede de la Agencia Local de Empleo, la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de los trabajadores beneficiarios de los planes de empleo del Ayuntamiento de Gijón, integrada por las siguientes personas:

En representación de la Administración:

- Doña Begoña Fernández Fernández, Concejala-Delegada de Empleo, Igualdad y Juventud.
- Don Senén Casal Iglesias, Director General de Servicios.
- Don Juan Eduardo González González, Director del Área de Recursos Humanos.
- Don Gonzalo González Espina, Director de la Agencia Local de Empleo.
- Doña Mercedes Godás Ibáñez, Jefa del Servicio de Relaciones Laborales.
- Don Javier Rodríguez Reguero, Jefe del Servicio de Promoción y Empleo.
- Doña Julia Quirós Vigil, Jefa del Servicio de Gestión y Calidad.
- Doña Catalina Fernández González.
- Don Guillermo Miranda Álvarez.

Y en representación de la parte social:

- Don Rubén Medina Bermúdez, CC. OO.
- Don José Ángel Muñoz Fuente, CC. OO.
- Don Héctor Rocés, U.G.T.
- Don José Juan Gómez Gallegos, U.G.T.

Ambas partes acuerdan:

*Primero.*—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación del Convenio Colectivo de las personas beneficiarias de los planes de empleo del Ayuntamiento de Gijón (Programa Innovador de Mejora de la Empleabilidad-PIME- y Gijón Innova) y por tanto para firmar esta Acta de Otorgamiento.

*Segundo.*—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, suscriben el presente Convenio Colectivo, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

*Cuarto.*—El presente Convenio Colectivo se trasladará a la Junta de Gobierno Local para su ratificación.

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

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL CONTRATADO POR EL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN DENTRO DEL ACUERDO "GIJÓN INNOVA"

Índice.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Capítulo II. Clasificación profesional y retribuciones.

Capítulo III. Modalidades de contratación y periodo de prueba.

Capítulo IV. Igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral.

Capítulo V. Jornada, horario, vacaciones, permisos y licencias.

Capítulo VI. Salud laboral.

Capítulo VII. Acción sindical.

Capítulo VIII. Formación profesional.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Capítulo X. Comisión paritaria y publicidad del convenio.

Disposiciones adicionales.

Disposiciones transitorias.

Anexo I. Definición categorías convenio.

Anexo II. Tabla salarial 2009.

Anexo III. Prendas de seguridad.

Anexo IV. Bases de desarrollo del PIME.

### Capítulo I: Ámbito de aplicación

Artículo 1.—*Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales y profesionales de los/as trabajador@s de las acciones a las que se refiere el Programa Innovador de Mejora de la Empleabilidad (en adelante PIME) del Acuerdo "Gijón Innova: Acuerdo por la Innovación, el Desarrollo Económico y el Empleo" desarrolladas por el Ayuntamiento de Gijón.

Artículo 2.—*Ámbito personal.*

1.—El presente Convenio será de aplicación a las personas beneficiarias contratadas por el Ayuntamiento de Gijón, dentro de los Planes de Empleo Locales (Programa Innovador de Mejora de la Empleabilidad —contrato-programa— y programa de acciones complementarias) u otros planes de empleo de similares características gestionados por el Ayuntamiento de Gijón.

2.—Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Acuerdo los/as trabajadores/as que compondrán el equipo de Dirección del PIME 2009-2011, así como el equipo técnico y gestor.

Artículo 3.—*Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2011, quedando automáticamente prorrogado, si no media denuncia de alguna de las partes. En el caso de que, el día de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se encuentren contratados/as en el Ayuntamiento de Gijón que estuviesen adscritas al convenio colectivo del Acuerdo Gijón Emprende (personal de Acciones Complementarias), automáticamente pasarían a ser regulados por el presente convenio.

Artículo 4.—*Representación.*

Se entiende como representación legal de este Colectivo a Comisiones Obreras y la Unión Comarcal de la U.G.T, sin perjuicio de la representación legal que ostenta el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Gijón.

Artículo 5.—*Normativa supletoria.*

En lo no previsto en este Convenio se estará, en cuanto resulte de aplicación, a lo previsto en los capítulos VI (jornada, horario de trabajo, permisos y licencias), VIII (Salud Laboral), IX (Acción Sindical, condiciones y garantías sindicales), X (Formación Profesional) y XI (Régimen Disciplinario e incompatibilidades) del Convenio colectivo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Gijón, así como al Estatuto de los Trabajadores/as.

Asimismo, también se tendrán en cuenta como normativa supletoria, las Actas de Acuerdo de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Gijón de fechas 30 de enero de 2004 y de 26 de junio de 2008, referentes a las condiciones de trabajo de los empleados municipales no sujetos al Acuerdo Regulador.

## Capítulo II: Clasificación profesional y retribuciones

Artículo 6.—*Categorías profesionales.*

1.—Los/as trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifican en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se definen en el anexo I del presente documento:

- Personal Técnico con Titulación Universitaria de Grado Superior
- Personal Técnico con Titulación Universitaria de Grado Medio.
- Encargado/a general
- Administrativo/a
- Oficial de 1.ª
- Oficial de 2.ª
- Auxiliar Administrativo
- Oficial de 3.ª y Oficial de 3.ª de Servicios
- Licenciado/a, diplomado/a o Titulados/as en Formación Profesional en prácticas
- Peón o Ayudante de Servicios

2.—En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio se precisara contratar algún/a trabajador/a con una categoría diferente a las aquí establecidas, la Comisión Paritaria del mismo acordará la definición de la nueva categoría, su clasificación y su régimen retributivo.

3.—Anualmente se remitirá por la Dirección de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo el Catálogo de Puestos de trabajo existentes por proyectos/programas en funcionamiento y/o desarrollados dentro del acuerdo Gijón Innova.

Artículo 7.—*Retribuciones.*

1.—Las retribuciones del personal afectado por este Convenio están compuestas por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Convenio.—Es el sueldo que se percibe por unidad de tiempo en función de la categoría profesional en que se encuadre el/la trabajador/a y su cuantía será la que se determina en el anexo II del presente Convenio.
- Pagas Extraordinarias.—Serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del Salario Convenio y los pluses salariales correspondientes, y se devengarán en los meses de junio y diciembre.
- Plus Salarial.—Se establece con carácter singular un plus salarial, no consolidable, de carácter temporal y mensual por los conceptos de responsabilidad y dificultad técnica (RDT), así como de jornada partida (JP).

La responsabilidad y dificultad técnica se asignará en aquellos casos en que por las características del puesto de trabajo tengan asignadas, con carácter relevante, funciones que implican una mayor responsabilidad y/o dificultad técnica, mayor contenido e iniciativa. Supone un mínimo del 4,45% del Salario Convenio.

La jornada partida se aplica en aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, diferente al exigido con carácter general. Supone un mínimo del 4,45% del Salario Convenio.

La propuesta de asignación de la Dirección de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo, con el visto bueno de la Concejala Delegada de Empleo serán vistas en la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio.

- Productividad.—Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa en el puesto de trabajo, calidad o implicación con que cada trabajador/a desempeñe su labor en la consecución de los objetivos asignados al plan o programa o proyecto al que esté adscrito/a. Se tramitará un expediente administrativo a propuesta de la Dirección de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo, con el Visto Bueno de la Concejala Delegada de Empleo, siendo de conocimiento previo y con el acuerdo mayoritario de la Comisión Paritaria de Seguimiento. En el expediente constarán los criterios objetivos de asignación, temporalización, objetivos a cumplir, así como la evaluación de los mismos.

2.—La liquidación de haberes correspondientes, se llevarán a cabo a la finalización o extinción de la relación laboral, o en el mes inmediato posterior, si la fecha de conclusión de la relación laboral fuera posterior al día 20 del mes natural.

3.—Prestación complementaria por accidente de trabajo: Se garantizará a quienes permanezcan en situación de baja por incapacidad temporal (accidente de trabajo) dentro del plazo de duración determinada por las normas reguladoras del régimen general de la Seguridad Social una prestación económica complementaria en las siguientes condiciones:

- La prestación económica complementaria será equivalente a la diferencia entre el total de retribuciones que tuvieran acreditado en nómina con carácter fijo en el momento de producirse el hecho causante, salvo que se produzca cambio de su situación jurídica, y el subsidio o ayuda que perciban en esta situación por parte del sistema de Seguridad Social o previsión al que se encuentren afiliados.
- El Ayuntamiento de Gijón asumirá el coste del absentismo hasta el 8% calculado sobre el período de los dos meses naturales inmediatamente anteriores.

- A efectos del cómputo de absentismo, se excluirán las bajas por maternidad, los permisos sindicales y las ausencias por asistencias a cursos de formación organizados por el Ayuntamiento de Gijón.
- En el supuesto de que en el conjunto del personal sujeto a este convenio superase el indicado porcentaje del 8%, y ello supusiera un riesgo de agotamiento de los fondos destinados a este fin, el servicio de Relaciones Laborales propondría las medidas que permitan controlar el aumento en exceso de este absentismo así como evitar el agotamiento de los fondos para cubrir estos complementos. Con carácter previo a su aplicación, las medidas propuestas se debatirán en la Comisión Paritaria de Seguimiento.
- No obstante, con independencia de lo anterior, una de las medidas a adoptar será que los trabajadores que se encuentren en situación de baja por enfermedad, vendrán obligados a someterse a los reconocimientos médicos que se establezcan por los servicios médicos del Ayuntamiento. El reconocimiento médico se llevará a cabo de ser posible dentro de la jornada de trabajo. Si por circunstancias especiales tuviera que realizarse fuera del horario del trabajador, se compensará si así lo solicita el trabajador proporcionalmente al tiempo empleado en el mismo.

**Artículo 8.—Actualización salarial y cláusula de garantía salarial.**

1.—En los ejercicios 2009, 2010 y 2011 las retribuciones previstas en el anexo II se actualizarán en función de la subida que cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

2.—Se establece una cláusula de garantía salarial por la que las retribuciones fijadas en este convenio, excluido el plus de productividad, se revisarán anualmente por la diferencia entre el I.P.C. real y el incremento general previsto en la Ley de Presupuestos. Dicha diferencia que tendrá carácter consolidable se abonará dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente, habilitándose los fondos adicionales correspondientes.

**Artículo 9.—Deducción de retribuciones:**

La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado dará lugar, salvo justificaciones, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción, se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el trabajador dividida por 30 y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

### **Capítulo III. Modalidades de contratación y periodo de prueba**

**Artículo 10.—Modalidades de contratos de trabajo.**

1.—De conformidad con la naturaleza y fines del proyecto y con las prescripciones contenidas en la legislación laboral de aplicación, los contratos de trabajo a suscribir con los/as trabajadores/as tendrán las siguientes modalidades:

- Contratos temporales, de obra o servicio, vinculados a la subvención o Convenio de Colaboración que corresponda, con una duración variable, en función del proyecto específico. En función de las necesidades del Programa o Plan de Empleo o Proyecto, se podrá proponer la renovación contractual del/de la trabajador/a por un nuevo período, aunque, en ningún caso la duración del contrato excederá del límite previsto para el desarrollo de las acciones del Plan de Empleo objeto de subvención.
- Con l@s trabajador@s del Plan de Empleo Joven, para fomentar su inserción laboral mediante la adquisición de experiencia laboral y la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, se suscribirán contratos en la modalidad de prácticas.
- En caso de que alguna contratación no se efectúe a jornada completa, dicha reducción se aplicará proporcionalmente a las retribuciones correspondientes a la categoría en cuestión.
- Dentro de los diez días siguientes a la formalización de los contratos de trabajo deberá entregarse copia básica de los mismos a los representantes legales de los/as trabajadores/as.

**Artículo 11.—Período de prueba.**

El período de prueba se establece por los períodos de tiempo siguientes:

- Titulados superiores y medios: 3 meses.
- Oficiales, Tcos. especialistas, Administrativos y Auxiliares: 2 meses.
- Resto de personal: 1 mes.

### **Capítulo IV: Igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral**

**Artículo 12.—Concepto de igualdad.**

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

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

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

**Discriminación indirecta:** Es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha

finalidad sean necesarios y adecuados. Se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

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

Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

2.—Igualmente, conforme al art. 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, son principios de actuación del Ayuntamiento de Gijón, los siguientes:

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

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

- Incluir entre los objetivos de la Política de Recursos Humanos recogidos en el Plan de Actuación Municipal los referentes a indicadores que acrediten la mejora de resultados en la Igualdad de Oportunidades, corrigiendo aquellos comportamientos o actuaciones que impidan un mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
- Establecer un canal de recogida de iniciativas y sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal y familiar, reconociendo aquellas iniciativas que al implantarse mejoren sustancialmente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 13.—*Acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

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

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

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

5.—Los comportamientos que incidan en los supuestos anteriores podrán ser denunciados ante la Inspección General de Servicios o cualquier otra instancia que se considere adecuada, tanto por la interesada/interesado que sufra cualquiera de estos supuestos como por sus compañeros/as o superiores.

Artículo 14.—*Violencia de género, acoso y defensa jurídica.*

1.—El Ayuntamiento de Gijón garantiza la defensa jurídica de las empleadas/os municipales que por razón de la función que desempeñan se encontraran en alguna de las situaciones enunciadas en los artículos anteriores, en los términos previstos en el artículo 78 del Acuerdo Regulador del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Gijón.

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

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

2.—En todo caso se procurará que la participación en cualquiera de los cursos del Plan de Formación sea equilibrada y proporcional entre mujeres y hombres, así como que los formadores/as de los cursos guarden la misma proporción.

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

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

#### Artículo 16.—*Conciliación de la vida personal y familiar.*

1.—Las reducciones de jornada previstas en este capítulo podrán acumularse de forma que se disfrute la reducción de forma continuada por días o semanas, manteniendo de forma continuada el régimen de cotización siempre que estos períodos de reducción no se dediquen o compatibilicen con otros trabajos.

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

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

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

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

#### Artículo 17.—*Gestión y garantías de la política de igualdad.*

1.—Se encomienda a la Inspección General de Servicios el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre empleados/as municipales, y en particular la elaboración de estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las diferentes áreas municipales, recabando la información estadística elaborada por las diferentes unidades o departamentos municipales y asesorando a los mismos en relación a su elaboración.

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

#### Artículo 18.—*Comisión de Igualdad.*

El personal sujeto a este convenio podrá dirigir a la Comisión de Igualdad prevista en el art. 29 del Convenio Regulador del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Gijón, todas aquellas propuestas de actuación, denuncias o medidas, que contribuyan a favorecer el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a garantizar el principio de no discriminación, a evitar el acoso sexual y moral en el trabajo y a promover la participación efectiva de hombres y mujeres en el ámbito del acuerdo "Gijón Innova".

### **Capítulo V: Jornada, horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias**

#### Artículo 19.—*Jornada y horarios de trabajo.*

La jornada ordinaria de trabajo se adaptará al correspondiente proyecto de empleo al que se adscriba cada uno de los/as trabajadores/as dentro de los Programas y Planes Locales de Empleo del Acuerdo Gijón Innova, sin que pueda exceder de 35 horas semanales en el cómputo del período de contratación del/ de la trabajadora.

El calendario laboral, que se expondrá en los centros de trabajo, contendrá los horarios de trabajo de los distintos proyectos o programas, figurando en el mismo la distribución de la jornada y la fijación de los horarios y, en su caso, turnos de trabajo. La Dirección adaptará o concretará la jornada laboral en el correspondiente Calendario Laboral que será visto en la Comisión Paritaria.

El establecimiento de jornadas semanales de duración superior a las 35 previstas con carácter general se compensarán en las otras con la disminución proporcional correspondiente.

#### Artículo 20.—*Vacaciones.*

1.—Las vacaciones son un derecho de todo trabajador que, para el personal acogido al presente Acuerdo, no serán renunciables ni abonables. Su duración será de 23 días laborales anuales ó 31 días naturales por año completo de servicio o en parte proporcional al tiempo de servicios efectivos, a disfrutar obligatoriamente dentro del año natural, y estarán comprendidas entre el 31 de mayo y el 1 de octubre, salvo petición expresa del interesado de disfrutarlas en otra época del año o las necesidades del servicio lo impidan.

2.—En caso de que la Administración, por necesidades del servicio debidamente justificadas, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, previo informe del Comité de Empresa, el empleado

afectado tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se hubiesen generado, tras presentación de los documentos justificativos de los mismos.

3.—El calendario general de vacaciones se establecerá en cada Servicio en el mes de abril, informando del mismo a los órganos de representación sindical.

4.—En los supuestos de internamiento en centro hospitalario en la situación de I.T., baja maternal, o riesgo durante el embarazo, se interrumpirá el cómputo de vacaciones siempre que dicho internamiento sea superior a dos días. El período interrumpido por este motivo podrá disfrutarse por el trabajador una vez reanudada su actividad laboral, y previa autorización del centro, dentro del año natural, salvo en el supuesto de que el disfrute de sus vacaciones estuviera fijado en el mes de diciembre, en cuyo caso se considerará hábil a estos efectos el primer trimestre del año siguiente. En supuestos excepcionales, la Comisión Paritaria de Seguimiento determinará la procedencia de autorizar la interrupción del cómputo de vacaciones.

Cuando un trabajador se incorpore de una situación de Incapacidad Temporal, y hubieran quedado interrumpidas sus vacaciones de conformidad con lo mencionado anteriormente, solicitará el disfrute de las mismas concediéndose según las necesidades del servicio.

5.—Los trabajadores, previa solicitud, podrán disfrutar sus vacaciones, a lo largo del año, y hasta el 31 de enero del año siguiente en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos o siete días naturales consecutivos, según sistema elegido, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

6.—Los trabajadores durante el período de disfrute de sus vacaciones no podrán realizar, bajo ningún concepto, horas extraordinarias.

7.—El personal que preste servicios temporales inferiores al año disfrutará preferentemente las vacaciones anualmente a la finalización de la relación de servicios, salvo que por la naturaleza de la relación no se pueda determinar la finalización de la misma, en cuyo caso se disfrutará la parte proporcional correspondiente al tiempo devengado, respetando los períodos mínimos establecidos.

8.—Con las modificaciones que se ajusten a las necesidades del servicio, las jefaturas de los mismos elaborarán el Plan de Vacaciones que en todo caso garantizarán la presencia de unos mínimos necesarios y que se someterán a previo informe de la Comisión Paritaria de Seguimiento. Una vez cumplimentado dicho trámite se elevará a la Alcaldía junto con el resto de propuestas e informes, para aprobación del mismo.

9.—La denegación del período de vacaciones se justificará en todo caso y se notificará fehacientemente al interesado con la debida antelación.

#### Artículo 21.—*Fiestas y días no laborables.*

Se estará a lo que se determine en este sentido en el calendario oficial de fiestas, tanto en el ámbito nacional como regional o local.

Los días 24 y 31 de diciembre se computarán como festivos, sin perjuicio de su trabajo en aquellos centros o servicios en que permanezcan abiertos.

Los calendarios laborales de las oficinas y departamentos que tengan un horario de trabajo general de lunes a viernes, establecerán la compensación que corresponda cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo.

#### Artículo 22.—*Permisos y licencias.*

1.—Los/as trabajadores/as en servicio activo tendrán derecho, con independencia de lo previsto en la normativa básica, a licencias por los motivos siguientes:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, según el grado de consanguinidad o afinidad:
  - Cinco días hábiles en el caso de fallecimiento, dentro del primer grado de parentesco.
  - Tres días hábiles en el caso de enfermedad grave o accidente, dentro del primer grado de parentesco, a disfrutar a elección del empleado/a en el período comprendido entre el hecho causante y los 15 días siguientes a la finalización del internamiento hospitalario, siempre que no hubiera solapamiento con otros permisos.
  - Se tendrá derecho a una segunda licencia de la misma duración una vez pasados los 30 días consecutivos desde finalización de la anterior. Si la gravedad de la enfermedad o período de hospitalización es de carácter prolongado podrá fraccionarse cada uno de estos períodos hasta el límite máximo de días señalados en cada caso, o distribuirlo por horas en un máximo de quince días, al objeto de facilitar la asistencia al familiar gravemente enfermo.
  - Dos días hábiles en el caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave. dentro del segundo grado de parentesco.
  - Dos días hábiles en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
  - Un día hábil en el caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, dentro del tercer grado de parentesco.
  - Si los hechos mencionados en este apartado ocurrieran fuera del concejo de Gijón, se incrementará en dos días hábiles si es dentro del primero o segundo grado de parentesco, y un día hábil si es dentro del tercer grado. Si los hechos ocurrieran fuera de la Península Ibérica. se incrementarían en cuatro días hábiles, en lugar de dos.
  - Supuestos excepcionales: En el supuesto de enfermedad o accidente grave de familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad que implique un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma podrá someterse a consideración de la Comisión Paritaria de este Convenio la posibilidad de un permiso extraordinario.

- b) Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, veinte días naturales si se trata del propio, contados desde el mismo día de celebración del evento, pudiendo igualmente ser con anterioridad. Si es de padres/madres, hijos/as o hermanos/as ya sea por consanguinidad o afinidad, un día.
- c) Por traslado de domicilio, un día.
- d) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos que se determine en el capítulo correspondiente de este Acuerdo.
- e) Para concurrir a exámenes finales en centros académicos oficiales, así como a pruebas de ingreso o promoción a las Administraciones Públicas, a razón de un día natural por cada prueba de examen final, con un máximo de ocho horas de jornada laboral. En el supuesto de trabajo nocturno se disfrutará del permiso la noche anterior al examen o prueba. Se aumentará en un día si las pruebas se celebran fuera del Principado de Asturias y no hubiera posibilidad de cursar los estudios académicos oficiales o realizar dichas pruebas en esta Comunidad Autónoma.
- f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas, por el tiempo indispensable, previa justificación de la necesidad de su realización coincidiendo con la jornada laboral. Igual medida se aplicará en los supuestos de reproducción asistida y las obligaciones inherentes a los trámites de adopción. El otro progenitor podrá solicitar permiso, con carácter recuperable, para el acompañamiento a la embarazada.
- g) Por lactancia: Durante los doce meses siguientes a la finalización de la licencia por maternidad, se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio o al final de la jornada o, en una hora, al inicio o final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercicio por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
- Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- h) Por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o empleado 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.
- i) Reducción de la jornada por razones de guarda legal: Quien tenga el cuidado directo de algún menor de catorce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
- Tendrá el mismo derecho quien 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.
- j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado de afinidad o consanguinidad, el empleado o empleada 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.
- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- l) Por asuntos particulares, seis días no justificables, retribuidos y no recuperables, que se disfrutarán de forma continuada o fraccionada a elección del interesado/a y en cualquier época del año, salvo cuando la acumulación de peticiones para un mismo período de tiempo y servicio haga necesario el establecimiento de turnos. En estos supuestos la determinación de los mismos se llevará a cabo por sorteo entre quienes lo hubiesen solicitado. Estos permisos no podrán acumularse a las vacaciones, y se concederán previo informe de la jefatura del servicio o departamento al que se encuentre adscrito la persona interesada.
- m) Licencia por asuntos propios: Podrán concederse licencias por asuntos propios, sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años. Estas licencias no podrán concederse por períodos inferiores a siete días consecutivos.
- n) Permiso por motivos de cooperación internacional: En función de las circunstancias concurrentes en el supuesto o motivo planteado el empleado o empleada solicitante, el órgano de gestión competente previo los informes de los responsables de los servicios afectados resolverá sobre la concesión o denegación del mismo y de forma motivada.
- o) Asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, colegial, asociado o sindical: Si la asistencia fuese promovida por la Administración, por tratarse de materias de interés para la misma, se tendrá derecho a indemnización por dietas, gastos de viaje, estancia, de inscripción y otros.

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

3.—Las referencias hechas a reducción de jornada en la que se no concrete exactamente, podrán realizarse entre un mínimo de un séptimo del total (5 horas semanales en jornadas de 35 horas) y un máximo del 50%, con la consiguiente reducción proporcional de las retribuciones.

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

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

- a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas, ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

- Una semana, si el disfrute del permiso solicitado es, al menos, de 15 días.
- Dos semanas, si el permiso solicitado fuese superior a un mes natural.
- Tres semanas, si la licencia por maternidad se compartiese al 50% por el otro progenitor/a.

En el caso de la madre trabajadora, tendrá el derecho a similares períodos de permiso y en las mismas condiciones, siempre que cedieran una parte de la licencia por maternidad a favor del otro progenitor.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes Civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- c) Licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia: Cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del empleado/a, del hijo o hija y no fuera posible un cambio de puesto de trabajo o función adoptado a las condiciones requeridas, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo y/o durante la lactancia en los términos y condiciones de la normativa de la Seguridad Social y del resto de la normativa aplicable.
- d) Permiso de paternidad: Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dieciséis días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor atendiendo a los criterios de la Seguridad Social. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados anteriores a) y b). En el año 2010, este permiso será de tres semanas y, a partir del año 2011, de cuatro semanas.

Este permiso se puede disfrutar en jornadas completas o en jornadas parciales, con un mínimo del 50%.

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

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

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

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

Quienes hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

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

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

**Artículo 23.—Control de horario y justificación de ausencias.**

1.—Todos los empleados tienen la obligación de fichar en los mecanismos de control de presencia al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo y al final de cada jornada como en toda ausencia o retorno durante la misma.

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

3.—Las ausencias, faltas de puntualidad y permanencia del personal en que se aleguen causa de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable respectivo del servicio, así como la ulterior justificación documental acreditativa, que será notificada a la Oficina de Recursos Humanos. En los supuestos de ausencias en que se aleguen razones de enfermedad, el parte de incapacidad temporal será el documento plenamente acreditativo y justificativo de la mencionada situación.

4.—La tramitación de las vacaciones, permisos y licencias y cuantas incidencias estén relacionadas con los procesos de gestión de personal se llevarán a cabo, salvo en los casos en que no sea factible que se arbitrará un sistema adaptado a las características de ese proyecto, a través de la Intranet municipal como instrumento de gestión y comunicación entre la Administración y los/as trabajadores/as, para facilitar y agilizar los procedimientos de concesión.

## **Capítulo VI: Salud laboral**

**Artículo 24.—Principios generales.**

Considerando que los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y de su salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito de la Administración Municipal.

**Artículo 25.—Comité de Seguridad y Salud:**

El Comité de Seguridad y Salud de los empleados del Ayuntamiento de Gijón, cuya composición será la siguiente: Presidente: Un miembro de la Corporación designado por la Alcaldía. Vocales: Seis representantes de la Administración Municipal, dos de ellos pertenecientes al Servicio de Prevención y Salud Laboral, y siete Delegados de Prevención designados dos por la Junta de Personal, tres por el Comité de Empresa de los trabajadores del Ayuntamiento de Gijón y dos por el Comité de Empresa de los trabajadores de las Fundaciones y Patronatos dependientes del Ayuntamiento de Gijón, nombrados a propuesta de las representaciones sindicales.

Los Delegados de prevención deberán reunir los requisitos mínimos de formación preventiva y experiencia exigidos por las organizaciones sindicales proponentes que se acreditarán ante el órgano al que corresponda el nombramiento.

La Secretaría del Comité se llevará de forma conjunta por dos Delegados de Prevención.

**Artículo 26.—Competencias.**

El Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, aparte de las que se especifican en la normativa aplicable, asumirá las siguientes funciones:

- Control del cumplimiento de las normas establecidas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Proponer, informar y efectuar el seguimiento de las actividades de la Corporación en esta materia.
- Organizar campañas de formación y sensibilización de los empleados en materia de sanidad, Seguridad e Higiene en el trabajo, etc.
- Realizar visitas de inspección a todos los centros de trabajo, previa presentación ante el responsable del Servicio, detectando deficiencias y proponiendo soluciones.
- Investigar las causas de accidentes y enfermedades, tanto laborales como no laborales, llevando un control del absentismo por estas causas.
- Apercebir al órgano correspondiente de la presencia de riesgos graves o leves para la integridad física del empleado, proponiendo en su caso la adopción de medidas especiales en aquellos servicios en los que los empleados estén expuestos a un mayor grado de riesgo o contaminación.
- Acordar la paralización de una obra o trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la integridad física de los trabajadores, dando cuenta a la Alcaldía de la medida adoptada.
- Elaboración del Plan de Salud y Medicina Laboral de los trabajadores de las Fundaciones y Patronatos dependientes del Ayuntamiento de Gijón.
- Realizar la propuesta de catálogo de puestos compatibles y de los reservados a minusválidos para su inclusión en la Relación de Puestos de Trabajo.
- Establecer y hacer público la relación de vestuario o prendas de trabajo del personal municipal que así lo requiera, así como las características técnicas y la periodicidad de su reposición, sin perjuicio de la reposición con carácter de urgencias de aquellas prendas que objetivamente hayan quedado inutilizables en acto de servicio. Como anexo III del presente Acuerdo se incluye la Relación de Prendas y el período de reposición de la mismas.
- Realizar bienalmente una Auditoria Medioambiental, con el objetivo de mejorar el impacto medioambiental que tiene los Servicios Municipales.
- Elaboración de un plan de movilidad alternativa, con el objetivo de fomentar el acceso a los puestos de trabajo mediante transportes colectivos y alternativos.

#### Artículo 27.—*Reconocimiento médico.*

La Administración se obliga a efectuar un reconocimiento médico inicial al personal, después de su incorporación al trabajo, de cuyo resultado deberá darse conocimiento al empleado y de las conclusiones y aspectos generales al Comité de Seguridad y Salud. En todo caso el reconocimiento atenderá especialmente a las características del puesto de trabajo.

El trabajador que se encuentre en tratamiento médico aportará documentación justificativa para que conste en su historial clínico.

#### Artículo 28.—*Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.*

La prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud de todos/as los empleados/as públicos/as sujetos al presente acuerdo regulador se llevará a cabo por el Servicio Municipal Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral en los términos del Protocolo de Constitución del Servicio Municipal Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral de 8 de julio de 2002 firmado entre el Ayuntamiento de Gijón y las Organizaciones Sindicales U.G.T. y CC. OO.

### **Capítulo VII: Acción sindical y condiciones, derechos y garantías sindicales**

#### Artículo 29.—*Principios generales.*

La acción sindical, condiciones, derechos y garantías sindicales serán los previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores, y Convenio Colectivo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Gijón y sus Organismos Autónomos.

### **Capítulo VIII: Formación profesional**

#### Artículo 30.—*Formación ocupacional previa, continua y complementaria.*

La formación constituirá un pilar esencial en el discurrir de los Planes Locales de Empleo, como instrumento para su buen desarrollo y especialmente para la posterior inserción laboral de los/las trabajadores/as. Las líneas prioritarias de la formación de los diferentes proyectos que se inscriben en el PIME serán las previstas en las bases que se adjuntan al presente convenio, y subsidiariamente las contempladas en el Plan anual de formación de los empleados públicos del Ayuntamiento de Gijón.

### **Capítulo IX: Régimen disciplinario e incompatibilidades**

#### Artículo 31.—*Régimen disciplinario.*

El recogido en el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo 2008-2011, que se expone a continuación, correspondiendo al equipo gestor del Programa, Plan de Empleo o Proyecto las propuestas de sanción oportunas en el marco de los objetivos definidos para cada programa, proyecto o Plan de Empleo, con el Visto Bueno de la Jefatura de Servicio de Promoción de Empleo de la Agencia Local.

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

1.—Serán faltas leves las siguientes:

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

2.—Serán faltas graves las siguientes:

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

3.—Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) 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, 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 trabajadoras.
- e) Las ofensas verbales o físicas a la dirección o las personas que trabajan en la Empresa.
- f) La transgresión 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 u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.
- m) La obtención de beneficios económicos de las personas usuarias o 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 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 32.—*Procedimiento sancionador.*

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

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

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

#### Artículo 33.—*Sanciones.*

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

1. Por faltas leves: amonestación y apercibimiento verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses, o despido disciplinario.

#### Artículo 34.—*Responsabilidades.*

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

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

#### Artículo 35.—*Suspensión preventiva.*

La Dirección del PIME, con el Visto Bueno de la Jefatura de Servicio de Promoción de Empleo de la Agencia Local, podrá proponer a la Alcaldía la suspensión provisional del contrato de trabajo por tiempo no superior a 30 días cuando motivadamente al ordenar la iniciación o incoación del expediente disciplinario por falta muy grave, justifique dicha suspensión por constituir la continuidad del/de la trabajador/a un grave perjuicio para el funcionamiento del programa/proyecto.

#### Artículo 36.—*Prescripción de las faltas.*

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

#### Artículo 37.—*Incompatibilidades.*

El desempeño de funciones en el Ayuntamiento de Gijón será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad públicos o privados, por cuenta propia o ajena, retribuidos o meramente honoríficos, que impidan o menoscaben el exacto cumplimiento de los deberes como empleado municipal, comprometan su imparcialidad o independencia o perjudiquen los intereses generales.

En base al régimen de incompatibilidades previsto en la normativa aplicable, los empleados del Ayuntamiento de Gijón vendrán obligados a presentar en el momento de su adscripción declaración de no estar afectado por el régimen de incompatibilidades o, en su caso, solicitud de compatibilidad. Igualmente, en el transcurso de su relación de empleo con el Ayuntamiento, no podrán ejercer ninguna actividad pública o privada si no es con autorización municipal; el incumplimiento de este deber dará lugar a la sanción que corresponda.

La solicitud de compatibilidad de personal con dedicación a tiempo parcial será estudiada por la Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Acuerdo, con carácter previo a la decisión que pudiera adoptarse por el órgano municipal competente.

### Capítulo X: Comisión Paritaria de Seguimiento y publicidad del convenio

Artículo 38.—*Comisión Paritaria de Seguimiento.*

1.—Se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento para la interpretación, vigilancia, conciliación y seguimiento del presente Convenio y de las bases del PIME.

Dicha Comisión estará compuesta paritariamente por vocales de cada una de las partes, social y de la Administración firmantes de este acuerdo:

En representación de la Administración:

- Presidente/a: la Concejala de Empleo, Igualdad y Juventud.
- Vocales: uno por el Gobierno Municipal.

Por la representación Social:

- 1 representante por cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, y un/una representante del comité de empresa (con voz pero sin voto).

Actuará de Secretario la Jefatura de Servicio de Promoción de Empleo de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo (con voz pero sin voto).

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

2.—La Comisión Paritaria de Seguimiento se reunirá con carácter periódico cada seis meses e igualmente cuando así lo solicite una de las partes, previa convocatoria con una antelación mínima de 72 horas.

La Comisión Paritaria de Seguimiento recibirá información sobre todas las cuestiones relacionadas con el empleo y la contratación.

3.—Los acuerdos adoptados quedarán reflejados en el acta correspondiente.

Artículo 39.—*Publicidad del convenio.*

Con independencia de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, el Ayuntamiento de Gijón imprimirá, con el logo de las organizaciones firmantes un número de ejemplares suficientes para distribuir entre los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio y las organizaciones sindicales firmantes.

#### *Disposiciones adicionales*

*Primera.*—A los/as trabajadores/as vinculados/as por el presente Convenio se les facilitarán las prendas de trabajo y Equipos de Protección Individual (E.P.I.s.) adecuados a la actividad a realizar.

*Segunda.*—Con carácter excepcional, cuando se acredite la situación de incapacidad sobrevenida de un/a trabajador/a debidamente verificada por los servicios médicos correspondientes, por razones de enfermedad o accidente, la Comisión Paritaria de Seguimiento, a solicitud del/de la interesado/a, y previo informe de la Dirección del PIME, y Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales, y con el visto bueno de la Jefatura de Servicio de Promoción de Empleo de la Agencia Local, podrá acordar su adscripción a un puesto de trabajo compatible con las limitaciones acreditadas.

El acoplamiento únicamente se hará efectivo en el caso de existir puesto de trabajo de estas características, y siempre que el/la trabajador/a, de forma voluntaria, acepte las condiciones laborales correspondientes al puesto ofertado.

*Tercera.*—Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Seguimiento que se adopten en interpretación del presente convenio, serán incorporados como parte integrante del mismo.

#### *Disposiciones transitorias*

*Única.*—La entrada en vigor de este convenio no afectará a los trabajadores/as de otros programas municipales adscritos a marcos de regulación laboral diferentes. Las adscripciones al presente convenio serán vistas en la Comisión Paritaria.

#### *Anexo I*

##### DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS DEL CONVENIO

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

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

**Arquitecto/a Técnico/a e Ingeniero/a Técnico/a Agrícola o Forestal:** Es la persona que con la titulación correspondiente y los conocimientos teórico-prácticos precisos realiza, bajo la dependencia del/de la Director/a del Programa o Proyecto o del/de la responsable del área de adscripción, tareas de carácter técnico para ayudar a la preparación, ejecución o seguimiento de las obras encomendadas. Entre otras, sus funciones se concretan en: elaboración de proyectos técnicos, redacción de informes, control y seguimiento de obras, gestión de proveedores y suministros, así como el asesoramiento y colaboración específica del área de adscripción, y cualquier otra actividad relacionada con sus conocimientos teóricos y prácticos, incluyendo la jefatura del personal a su cargo.

**Titulado/a de Formación Profesional de Grado Superior:** Es la persona que con la formación requerida y los conocimientos teórico-prácticos precisos, realiza con autonomía, aptitud, responsabilidad e iniciativa trabajos de colaboración afines a su formación teórico práctica, encargándose de las tareas propias de su área de conocimiento, bajo la dependencia del equipo técnico y de gestión del programa o proyecto de adscripción.

**Titulados/as Medios/as Universitarios/as en Prácticas (Plan Joven):** Es el/la trabajador/a que con la titulación correspondiente (diplomado/a universitario/a) y los conocimientos teóricos precisos realiza, bajo la tutela del Técnico/a o Monitor/a del Programa o Proyecto correspondiente y del/de la responsable del área de adscripción, tareas profesionales de carácter técnico que supongan la iniciación al desempeño profesional de su especialidad, realizando labores de apoyo en la preparación y/o ejecución de proyectos específicos.

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

**Oficial/a de 3.ª:** Es el/la trabajador/a que con los conocimientos teórico-prácticos precisos en la rama correspondiente, ejecuta directamente los trabajos u obras que se le asignen con la supervisión del equipo técnico, Encargado/a u Oficial de categoría superior. Se encarga de las labores que permiten que vaya adquiriendo con la práctica cierta destreza, especialidad o cualificación.

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

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

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

**Oficial de 1.ª:** Es el/la trabajador/a que con los conocimientos teórico-prácticos precisos en la rama correspondiente, realiza con aptitud, responsabilidad e iniciativa la dirección y formación de los/as Oficiales de 3.ª y Peones/as a su cargo para la debida ejecución de los trabajos u obras que se le asignen en cuya realización interviene también directamente en las labores que requieran una mayor cualificación o destreza profesional, con la supervisión del equipo técnico de categoría superior.

**Oficial de 2.ª:** Es el/la trabajador/a que con los conocimientos teórico-prácticos precisos en la rama correspondiente, realiza con suficiente aptitud, responsabilidad e iniciativa tanto la dirección y formación de los/as Oficiales de 3.ª y Peones/as, así como ejecutar directamente los trabajos u obras que se le asignen con la supervisión del Oficial de 1.ª, al que podrá sustituir ocasionalmente, y del equipo técnico de categoría superior.

**Oficial de 3.ª de Servicios:** Es el/la trabajador/a que con los conocimientos teórico-prácticos precisos en la rama correspondiente, ejecuta directamente los trabajos u obras que se le asignen con la supervisión del equipo técnico, Encargado/a u Oficial de categoría superior. Se encarga de las labores que, adaptadas a sus limitaciones, permiten que vaya adquiriendo con la práctica cierta destreza, especialidad o cualificación.

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

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

## Anexo II

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2009

Tabla salarial 2009	
Categorías	Salario base mensual (14 mensualidades)
Titulado/a Superior	1.820,35
Titulado/a Medio/a	1.469,19
Encargado, Técnico Especialista	1.318,39
Administrativo/a	1.283,65
Oficial 1.º	1.137,29
Oficial 2.º	975,63
Auxiliar Administrativo, Técnico Auxiliar	975,63
Oficial 3.º, de 3.º de Servicios y ayudante de servicios	848,00
Peón/a	710,80

## Anexo III

## PRENDAS DE SEGURIDAD

Al personal contratado para la ejecución de obras se hará entrega de las prendas de seguridad y elementos de protección personal oficialmente certificados y homologados, necesarios para el desarrollo de los trabajos encomendados, debiendo el/la trabajador/a hacer buen uso de los mismos y siendo renovados cuando su deterioro lo haga necesario, previa devolución de los usados. Además, se procederá a la devolución de las prendas de seguridad entregadas una vez finalizada la relación laboral con el Ayuntamiento de Gijón.

Asimismo, y a modo orientativo se entregarán por año de trabajo efectivo, siendo preferible su provisión al inicio de la relación laboral, los siguientes elementos y en función de los sectores de actividad de las personas contratadas:

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

El n.º de años de duración es indicativo, estando supeditado a las necesidades reales.

Se hará entrega de una gorra con la imagen corporativa municipal en las categorías municipales que lo necesiten por trabajos al aire libre. El resto de elementos se entregarán en función de las necesidades.

## Anexo IV

## BASES DE DESARROLLO DEL PIME

Base primera.—*Selección de personal beneficiario:*

1.—Selección del personal del programa PIME.

1.1. Sistema de acceso.

Para participar en los procesos de selección como personal laboral temporal para cubrir plazas del Acuerdo Gijón Innova en el Programa Innovador de Mejora de la Empleabilidad —PIME— dentro de las acciones del Contrato Programa se establecerá el siguiente procedimiento de selección:

En términos generales, el sistema de acceso que queda establecido es el concurso-oposición, excepto en los sectores de población definidos como vulnerables, que será conforme al baremo que se establecerá en cada convocatoria.

Los puestos de trabajo que se oferten, se distribuirán con arreglo a lo establecido en el Proyecto de desarrollo territorial PIME, y al criterio que la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Gijón Innova o, en su defecto del Tribunal de Selección que al efecto se constituyera, del siguiente modo:

A) Sistema General de Acceso, para la selección de plazas en las categorías de:

- Oficiales de 3.ª
- Personas con titulación universitaria en prácticas.
- Personas tituladas de Formación Profesional en prácticas.

El sistema de acceso para estas plazas es el de concurso-oposición.

B) Sistema Específico de Acceso para sectores de población vulnerables:

Se establecerá una reserva de entre un 10 y un 15% de las plazas del Programa para los sectores de población vulnerables. Dichas plazas quedarán distribuidas, de acuerdo a la decisión que se tomará por el Órgano de Seguimiento del Acuerdo Gijón Innova y/o del Tribunal de Selección, entre las siguientes categorías profesionales:

- Plazas de oficiales de 3.ª
- Personas tituladas universitarias en prácticas.
- Personas tituladas de Formación Profesional en prácticas.
- Peones. Las personas solicitantes podrán ser contratadas en la categoría profesional de peón/a en el caso en el que no cumplan con el requisito de formación previsto en las respectivas convocatorias.

El sistema de acceso para estas plazas será el de concurso. El tribunal podrá, en el caso de no tener solicitudes para todos los puestos de trabajo ofertados, incrementar las plazas ofertadas en los puestos más demandados.

1.2. Características generales de los destinatarios.

De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Gijón Innova y en el ACEBA (Acuerdo para la Competitividad, el Empleo y el Bienestar Social de Asturias 2008-20011), el PIME irá destinado, de modo prioritario; a los siguientes sectores de población:

- Mujeres.
- Personas con discapacidad.
- Personas desempleadas de larga duración.
- Personas jóvenes, con titulación profesional que necesitan adquirir experiencia profesional.
- Personas en situación de vulnerabilidad social.

En este sentido, en virtud de lo que se recoge en el Acuerdo Gijón-Innova, para dar cumplimiento a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y en particular en el artículo 42 de la misma, el número total de mujeres debe ser igual o superior, al siguiente porcentaje: 60%.

Por su parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo único de la Ley 53/2003 de 10 diciembre sobre empleo público de discapacitados, en relación con el artículo 2 del R.D. 2271/2004 de desarrollo de la anterior, del total de plazas convocadas se reserva un 5% para personas con discapacidad igual o superior al 33%, siempre que su discapacidad sea compatible con el desempeño de la función a desarrollar.

Asimismo, se establece la contratación en prácticas a personas tituladas del sistema general de acceso, para que adquieran la experiencia laboral necesaria que les facilite su inserción en el mercado de trabajo en las ocupaciones para las que poseen el nivel formativo requerido.

Por último, se realizará una reserva de plazas para población vulnerable, de acuerdo con lo establecido tanto en el Acuerdo Gijón-Innova, como en el ACEBA, al ser un proyecto dirigido, entre otros sectores de población, a personas que, por sus circunstancias personales o sociales, tienen mayores dificultades de integración en el mercado laboral y se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.

Del total de plazas convocadas se establecerá una reserva de entre un 10 y un 15% de las plazas del Programa para estos sectores de población. Las personas que optaran por presentarse a las plazas reservadas en este cupo y que, reuniendo los criterios generales de acceso, no estuvieran en condiciones de acreditar la formación reglada u ocupacional requerida para los diferentes puestos ofertados, podrán solicitar ser contratadas en la categoría laboral de peón/a de oficio, en las siguientes especialidades: albañilería, instalación de prefabricados ligeros, carpintería, pintura, soldadura, carpintería metálica y PVC, instaladores de energía solar térmica, fontanería, instaladores de energía solar fotovoltaica, electricidad, forestal, mantenimiento de áreas rurales, y otras de similar naturaleza, a propuesta de la Comisión de Seguimiento de Convenio Gijón Innova o del Tribunal de selección.

Asimismo, y con arreglo a lo establecido en la convocatoria del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (Consejería de Industria y Empleo), al amparo de la Resolución de 25 de junio de 2008, por la que se establecen las normas reguladoras de la celebración de los contratos- programa entre la administración del Principado de Asturias y los municipios para el desarrollo de Programas Territoriales de Empleo, la participación de mujeres, personas con discapacidad y parados/as de larga duración, no podrá ser inferior al 70%, de modo que, de no alcanzarse el porcentaje en el conjunto de personas que resulten seleccionadas, el tribunal queda facultado para incrementar el porcentaje de otros sectores de población.

2.—Selección del personal del Programa de Acciones Complementarias.

Para la selección de los trabajadores y trabajadoras que vayan a ser contratados al amparo del Programa de Acciones Complementarias a los Planes Locales de Empleo, se estará al criterio de selección que en cada una de las convocatorias se determine por el Gobierno del Principado de Asturias. En cada convocatoria el Principado de Asturias determinará el/ los colectivos que tienen acceso preferente al Programa de Empleo.

En atención al principio de igualdad, mérito y capacidad, se establecerá un protocolo que regulará el proceso selectivo de este personal para que el mismo se realice con criterios objetivos atendiendo a las características de los puestos a seleccionar y los principios que rigen el Acuerdo Gijón Innova.

Base segunda.—*Criterios de selección del personal del contrato programa:*

1.—Plazas convocadas.

En cada anualidad, a efectos de facilitar la selección de los trabajadores, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Gijón Innova y posteriormente el Tribunal de Selección establecerán los sectores categorías profesionales, número de

puestos de trabajo, requisitos de acceso y sistema de selección, de acuerdo con lo establecido en el Contrato Programa y en estas mismas Bases Generales, así como en las indicaciones del Gobierno del Principado de Asturias, en el marco del ACEBA.

En este sentido, las plazas que se convoquen, en sectores de actividad en los que se detecta carencias de oferta en el territorio o en aquellas consideradas emergentes a corto o medio plazo, inicialmente quedarán incluidas entre los siguientes itinerarios integrales de inserción laboral de carácter sectorial: edificación y obra civil, metal, energías renovables, medio ambiente, sociedad de la información, audiovisual, dinamización turística y cultural, atención a la dependencia y educación social.

2.—Requisitos generales y específicos a cumplir por los aspirantes.

2.1. Requisitos generales:

- Tener la nacionalidad española o ser nacional de otros Estados en los términos previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 57), y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, reguladora de los "Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su integración social" que establece en su artículo 10.2 que, los extranjeros podrán acceder como personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de acuerdo a los principios de igualdad, mérito capacidad y publicidad. A tal efecto podrán presentarse a las ofertas de empleo que convoque la Administración Pública.
- Tener 18 años cumplidos y no exceder el límite de edad previsto para la jubilación forzosa en la Administración Local de conformidad con la legislación vigente.
- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales de los puestos convocados y por tanto no padecer enfermedad ni estar afectado/a por limitaciones físicas o psíquicas que sean incompatibles con el desempeño de la función a desarrollar.
- No hallarse incurso/a en causa de incompatibilidad con arreglo a la legislación vigente, ni haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas.
- Estar en posesión de la titulación exigible, en su caso, para cada una de las plazas ofertadas o de la formación para el empleo acreditativa de sus conocimientos específicos sobre la ocupación a la que opta. En el caso de las contrataciones en prácticas, haber finalizado sus estudios en los últimos cuatro años previos a la fecha de contratación. Los títulos obtenidos en el extranjero o en centros españoles no estatales, deberán estar convalidados o reconocidos y tener plenos efectos civiles en la fecha límite de presentación de solicitudes.
- Estar en su caso, comprendidos en alguna de las situaciones que conllevan reserva de plaza.

2.2. Requisitos específicos:

- Estar empadronado en el municipio de Gijón con una antigüedad de, al menos 6 meses a la fecha de finalización de presentación de solicitudes para participar en el proceso selectivo.
- Ser demandante de empleo, inscrito/a como persona desempleada en cualquiera de las Oficinas del Servicio de Empleo de Gijón, a la fecha de finalización de presentación de solicitudes para participar en el proceso selectivo (entendiendo como persona desempleada aquella que no realiza actividad laboral alguna).
- Cumplir el requisito específico de formación reglada u ocupacional con una duración mínima de 200 horas en los tres años anteriores a la fecha de inicio de la relación laboral. Cuando se presenten varios títulos acreditativos del requisito de formación, al menos uno de ellos deberá tener una relación directa con la ocupación objeto de la plaza a la que se aspira y el otro u otros deberá/n estar relacionado/s con la referida ocupación mediante la pertenencia a la misma familia profesional o por estar referido a las materias transversales.
- En caso de personas pertenecientes a sectores de población vulnerables: Encontrarse en alguna de las situaciones a las que se refieren estas Bases Generales en el apartado de Proceso de selección de colectivos vulnerables.

3.—Documentación específica.

- En el caso de personas discapacitadas: Certificado acreditativo de la minusvalía en grado como mínimo del 33%.
- Documentación acreditativa de haber concluido satisfactoriamente, en los tres años anteriores a la fecha de inicio de la relación laboral, un proceso formativo reglado u ocupacional con una duración mínima de 200 horas, directamente relacionado con la ocupación objeto de contrato y en su caso a la familia profesional o materias transversales a las que se refiere la base séptima.
- En el caso de pertenecer a alguno de los sectores definidos como sectores de población vulnerables:
  - En caso de mujer víctima de violencia de género: sentencia condenatoria, auto judicial que comprenda la medida cautelar de alejamiento o prisión provisional del inculpado, orden de protección o informe del Ministerio Fiscal.
  - En caso resto de colectivos (excepto mayores de 55 años): documentación, expedida por entidad u organismo público competente que acredite que se encuentra en dicha situación.
- Con posterioridad a la presentación de la documentación, a requerimiento posterior del Ayuntamiento de Gijón : A efectos de acreditar las rentas de la unidad familiar con el objeto de dirimir el ocasional empate que pudiera producirse para acceder a una de las plazas:
  - Autorización para acceder de oficio a la última declaración de la renta del solicitante y demás miembros de la unidad familiar o en su defecto, las correspondientes declaraciones. En caso de estar exento de tributación, certificado negativo expedido por la Agencia Tributaria.

- Declaración responsable de otros ingresos o prestaciones de carácter contributivo o asistencial, que especifique el importe de las mismas, duración y organismo concedente.

El resto de la documentación precisa para acreditar el cumplimiento de los requisitos será recabada de oficio por la administración, pudiendo esta requerir aquella otra documentación que considere precisa para acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en las Bases de cada proceso selectivo.

Los requisitos exigidos y los méritos presentados junto a la solicitud, serán objeto de comprobación antes de la formalización de la contratación.

El hecho de presentar la Solicitud, e incluso de superar las pruebas, no creará derecho alguno al/la aspirante seleccionado en caso de incumplimiento de requisitos o de observarse inexactitud o falsedad en la documentación aportada.

#### 4.—Pruebas selectivas.

##### 4.1. Sistema general:

El sistema de acceso para estas plazas es el de concurso-oposición y estará compuesto por:

##### 4.1.1. Fase oposición: Previa a la fase de concurso.

Con el objetivo de apreciar las aptitudes de los/as aspirantes en relación con las plazas convocadas, el proceso selectivo en la fase de oposición consistirá en:

Una prueba, de carácter eliminatorio señale por el tribunal, en la cual se incluirán preguntas destinadas a valorar los conocimientos específicos de la categoría laboral y especialidad a la que se opta, las destrezas y capacidades comunes a los puestos ofertados, así como aspectos de carácter transversal en materia de prevención de riesgos y salud laboral, igualdad de oportunidades y otros.

##### 4.1.2. Fase concurso:

Será posterior a la fase de oposición y se valorarán los siguientes méritos, conforme al baremo que se fije en la convocatoria específica:

- Cursos de Formación para el Empleo: Por haber recibido o impartido cursos de formación relacionados con el perfil, funciones y/o materias profesionales específicas de la plaza convocada.
- Otros cursos de Formación para el Empleo: Por haber recibido o impartido cursos de formación para el empleo, no relacionados con el perfil, funciones y/o materias profesionales específicas de la plaza convocada, pero sí con la mejora de la empleabilidad general de la persona solicitante.

En caso de no alcanzarse los porcentajes establecidos de mujeres, personas con discapacidad y personas desempleadas de larga duración, el tribunal podrá realizar los ajustes necesarios que garanticen la proporción establecida en el proyecto presentado en el Programa Territorial de Empleo.

No se tendrán en cuenta, a efectos de puntuación en los baremos, los cursos que hayan servido como requisito para acceder al proceso selectivo (Formación de 200 horas).

#### 4.2. Proceso de selección de sectores de población vulnerable:

El sistema de acceso para estas plazas será el de concurso. En el caso de no tener solicitudes para todos los puestos de trabajo ofertados, se incrementarán las plazas ofertadas en los puestos más demandados.

1.—Requisitos: El acceso de los colectivos definidos como vulnerables será mediante concurso, previa acreditación, por organismo público, de encontrarse en alguna de las situaciones sociales o personales definidas en estas Bases Generales.

2.—Concurso: Una vez acreditado el cumplimiento de los requisitos para el acceso a la reserva de plazas para sectores de población vulnerable, el proceso selectivo se realizará mediante concurso conforme a un baremo de puntuación que el tribunal designado al efecto determine.

Inicialmente, quedan determinados como colectivos vulnerables, los siguientes:

- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30 que procedan de instituciones de protección de menores.
- Desempleados mayores de 55 años.
- Otras situaciones de especial vulnerabilidad.

Otros criterios prioritarios a analizar para establecer los baremos correspondientes atenderán a los siguientes conceptos: sexo, edad, antigüedad en el desempleo, cargas familiares, situación de familia monoparental y rentas familiares.

Asimismo, en el caso de que no se cumpla el requisito de tener la formación reglada u ocupacional exigible para la contratación en la categoría laboral correspondiente, la persona que hubiese obtenido plaza será contratada con la categoría profesional de peón/a.

#### Base tercera.—Tribunales de selección:

Los Tribunales Calificadores que se nombren en función del perfil de las categorías convocadas estarán formados, al menos, por cinco miembros con voz y voto, actuando uno de ellos como Secretario. El Tribunal queda facultado para resolver las dudas y tomar los acuerdos necesarios para llevar a buen fin la selección convocada.

La composición de los Tribunales se publicará junto con la lista provisional de admitidos/as.

Junto con los Tribunales se podrán nombrar asesores con voz y sin voto.

Podrán designarse suplentes que actuarán, en su caso, en sustitución de los/as titulares.

El proceso de selección de los/las trabajadores/as será realizado con la colaboración de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Gijón.

*Base cuarta.—Formación:*

La formación constituye un elemento fundamental en el Programa Innovador de Mejora de la Empleabilidad (PIME) para facilitar la consolidación y la actualización de competencias en el puesto de trabajo, que constituyen de base para la mejora continua en el desarrollo laboral, y para facilitar la futura inserción laboral del personal beneficiario.

A estos efectos el Ayuntamiento de Gijón se compromete a disponer los mecanismos necesarios para garantizar que el personal de los Programas de Empleo incluidos en el PIME pueda disponer de un programa de formación específico.

Asimismo, de manera subsidiaria, el personal del PIME también podrá participar en las acciones del Plan Anual de Formación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronatos de acuerdo con los requisitos y criterios de selección que se determinen en el capítulo VII del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Gijón.

*Objetivos de las acciones formativas:*

El programa de formación tiene el objetivo general de incrementar los niveles de empleabilidad y facilitar la inserción laboral del personal del PIME contribuyendo al desarrollo de itinerarios integrales de inserción laboral. Dichos itinerarios de inserción laboral contemplan la coordinación de acciones de orientación profesional, formación para el empleo y desempeño profesional en el marco del PIME.

Los objetivos específicos que deberán cumplir las acciones formativas son los siguientes:

1.—Proporcionar a todos los trabajadores y trabajadoras beneficiarios/as del Programa Innovador de Mejora de la Empleabilidad (PIME) un programa de formación propio de acuerdo al plan de empleo al que hayan quedado adscritos/as y a la ocupación.

2.—Suscitar en cada participante la necesidad de una mayor capacitación que posibilite la posterior inserción laboral.

3.—Elevar el nivel profesional de los participantes en el PIME, complementando la cualificación profesional que se adquiere en el desarrollo del puesto de trabajo y contribuyendo a incrementar sus oportunidades de acceso a un nuevo empleo al finalizar su contratación.

4.—Contribuir a incrementar la eficacia, eficiencia y calidad de los servicios prestados al municipio y a la ciudadanía de Gijón.

5.—Favorecer la adquisición de nuevas competencias para el puesto desempeñado, posibilitando, incluso, siempre que sea factible, la obtención de certificados de profesionalidad según como establezca la legislación vigente en la materia de Formación Profesional.

6.—Proporcionar una formación que facilite una eficiente acomodación al puesto de trabajo, el desarrollo seguro de sus funciones y un conocimiento en materia de cultura laboral, de conocimiento del mercado laboral y otras materias transversales.

7.—Disponer un programa formativo para la orientación laboral que proporcione nuevas herramientas de búsqueda de empleo, en el marco de la construcción de un itinerario personalizado de inserción laboral.

8.—Optimizar la utilización de los recursos existentes en la estructura municipal (Acciones OPEA, Servicio de Formación de Emprendedores, Servicio Mancomunado de Salud Laboral, área de Igualdad, convenios de colaboración con entidades de referencia del Plan Local de Formación, etc.) para el desarrollo de las acciones formativas y de contacto con el mundo empresarial.

*Descripción de las acciones formativas:*

Una clave fundamental para la inserción laboral de las trabajadoras y los trabajadores participantes en los distintos programas que se incluyen en el Programa de Innovación para la Mejora de la Empleabilidad —PIME— es incrementar su empleabilidad mediante una propuesta de formación adecuada al perfil laboral que cada uno de ellos presenta.

En el marco de desarrollo temporal del Acuerdo Gijón Innova, para cada uno de los programas de empleo se estructura un plan de formación propio, atendiendo a las características específicas del mismo, a las de los diferentes puestos de trabajo y sectores de actividad profesional, y de acuerdo a criterios de calidad.

En todo caso, el Ayuntamiento de Gijón dispondrá los mecanismos necesarios para garantizar que la totalidad de contratados en alguno de los Programa del PIME y acogidos en el Convenio Colectivo de Gijón Innova tengan el derecho de acceso a un mínimo de formación de 35 horas en cada período de contratación.

Se establece una propuesta formativa dirigida a los trabajadores participantes en el Programa Innovador de Mejora de la Empleabilidad —PIME—, tanto los que participan en la misma a través del contrato programa como aquello que lo hacen a través del Programa de Acciones Complementarias a los Planes Locales Empleo, organizada conforme a las siguientes líneas prioritarias:

*Formación común.* Será de aplicación a todas las personas que se incorporen a alguno de los programas citados, y se organiza en las siguientes acciones formativas:

- Formación de acogida. En este programa básico de formación que recibirán todas las personas que se incorporen al PIME se incluirán contenidos referidos al conocimiento y adaptación al proyecto, el desarrollo personal y profesional, el conocimiento del sector laboral en el que son contratados, la salud laboral y la calidad.
- Formación para la búsqueda de empleo. Esta temática formará parte de la programación básica para todo el personal que se incorpore al PIME incluido en el presente Convenio. En esta formación se tratarán todas aquellas habilidades, actitudes y las herramientas referidas a la búsqueda activa de empleo con especial atención a las Tecnologías de la Información y Comunicación. En ella se hará referencia a la posibilidad del empleo por cuenta propia.

*Formación profesional específica.* Se establecerá una oferta formativa complementaria para la mejora de la cualificación profesional, proporcionando nuevas y más amplias destrezas y conocimientos e incrementado las posibilidades de acceder a un nuevo empleo.

La oferta formativa para el desarrollo profesional tendrá un carácter específico para cada sector profesional. Quedará configurada como una actividad formativa para trabajadores/as en activo, desarrollada con una metodología propia de la formación continua, y permitirá:

- Aumentar la productividad de las trabajadoras y trabajadores y la rentabilidad de la formación.
- Incrementar el grado de satisfacción de los/as trabajadores/as.
- Ofrecer acciones formativas en todas áreas y sectores de actividad profesional que en cada momento se determinen, para configurar su formación adaptada al puesto de trabajo.

El contenido de la formación profesional específica se definirá por el equipo de gestión y dirección del Plan de Empleo, tras analizar las necesidades del conjunto de beneficiarios/as derivadas del desarrollo de su trabajo y teniendo en cuenta asimismo su formación profesional previa. En el programa de formación se incluirán materias que supongan una mejora sobre los contenidos contemplados en la formación general prevista en estas Bases.

La programación de la formación común tendrá una duración mínima de 35 horas a desarrollar en dos momentos a lo largo del período de contratación y la temporalización de la formación profesional específico tendrá un mínimo de 42 horas. La distribución y organización de los diferentes contenidos quedará determinada por el equipo de dirección del Plan de Empleo en cada una de las incorporaciones.

En todo el programa formativo tendrán un tratamiento transversal los elementos referidos a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, respeto al medio ambiente y la cultura preventiva, quedando incorporados en las programaciones formativas de las áreas temáticas a abordar y en todas las actuaciones desarrolladas por el Programa de Empleo.

Para cada uno de los Programas de Empleo, el equipo de gestión y dirección establecerá el calendario, horarios y jornadas de impartición, así como demás aspectos metodológicos con especial atención al aprendizaje significativo. En todo caso, se garantizará que todas las acciones de Formación se incorporen a una planificación que otorgue derecho de acceso a todos los trabajadores.

La responsabilidad de impartir los contenidos formativos se decidirá por el equipo de dirección del Plan de entre aquellos centros y entidades que acrediten solvencia técnica. Si se dispusiera dentro de la estructura municipal de los recursos humanos y técnicos precisos, se podría llevar a cabo con recursos propios.

#### *Estructura de la formación.*

El plan de formación para los trabajadores y trabajadoras sujetos al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Acuerdo "Gijón Innova" quedará organizado de acuerdo con la siguiente estructura:

- Formación profesional para trabajadores/as del contrato Programa PIME y Plan Joven. Recibirán formación de acogida, formación para la búsqueda de empleo y formación para el desarrollo profesional específico. Duración mínima: 77 horas.
- Formación para trabajadores/as del Programa de Acciones Complementarias. Recibirán formación de acogida y formación para la búsqueda de empleo. Duración mínima: 35 horas, con especial incidencia en los contenidos y actividades que apoyen la inserción laboral, como la orientación laboral para la búsqueda de empleo, alfabetización digital, mercado de trabajo, y acercamiento a la empresa.

#### *Condiciones de acceso a las Acciones formativas.*

Con carácter general, se consideran obligatorios todos los cursos determinados para cada uno de los Planes de Empleo, por ser considerados como instrumentos imprescindibles para un desarrollo adecuado del trabajo y facilitar la inserción laboral.

La realización de las acciones formativas da derecho a la obtención de un diploma acreditativo, expedido por la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo, en el que se detallarán las siguientes modalidades:

- Certificación de asistencia. Para obtener el mismo se debe asistir a un mínimo del 80% de las horas determinadas en el programa de la acción formativa.
- Diploma de aprovechamiento. Para obtener el mismo se debe asistir a un mínimo del 80% de las horas determinadas en el programa de la acción formativa y superar las pruebas que la institución o entidad que imparte el curso determine.

Todas las acciones de formación se realizarán preferentemente en horario de trabajo. En el caso de que el curso tuviera un desarrollo que no coincida con el horario y jornada habitual del trabajador/a beneficiario, la Dirección del Programa de empleo PIME dispondrá las medidas para la modificación o adaptación de los horarios de la jornada, a efectos de facilitar la asistencia al curso, estableciendo las oportunas compensaciones horarias si hubiera lugar.

Base quinta.—*Inserción laboral:*

*Introducción.*

Todos los programas de empleo incluidos en el Acuerdo Gijón Innova tendrán como objetivo facilitar a los/as trabajadores/as los medios adecuados para mejorar sus actitudes ante el trabajo e incrementar su capacitación profesional, con el fin de favorecer su inserción laboral. Este objetivo ha de convertirse en el elemento vertebrador del desarrollo del programa, de manera que tanto su organización y desarrollo quedarán determinados prioritariamente en torno al mismo.

En primer término, se trata de que las personas contratadas sean conscientes de que su participación en el Programa de empleo puede serles de utilidad para su inserción laboral, aprovechando al máximo las oportunidades que éste les ofrece.

Para lograr este objetivo será necesario ofrecer a los/as trabajadores/as un acompañamiento individual y personalizado, al tiempo que se mantiene un contacto permanente con el empresariado.

El instrumento básico de trabajo será la elaboración de un itinerario formativo y laboral para la mejora de la empleabilidad y de inserción profesional con cada uno de los/as trabajadores/as. Este instrumento deberá contemplar su evolución en las actitudes y aptitudes en el desarrollo de su puesto de trabajo junto con una oferta de actividades de información, orientación y asesoramiento para la mejora de las herramientas personales de búsqueda de empleo.

*Objetivos.*

Se establece el siguiente objetivo general para el desarrollo de las acciones de inserción a desarrollar con los trabajadores del PIME: potenciar la inserción laboral de las personas participantes, programando acciones de inserción laboral que permitan coordinar, articular y relacionar recursos distintos que actúen sobre los mismos colectivos, adaptando sus cualificaciones a la demanda del mercado laboral (especialmente mujeres, jóvenes ...) y potenciar también, en paralelo, la promoción de la inserción en empresas.

Serán objetivos específicos a alcanzar con los trabajadores de los programas de empleo beneficiarios de las acciones del Acuerdo Gijón Innova, adscritos a la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo:

Respecto de las acciones de inserción a desarrollar:

- Llevar cabo acciones de información, orientación y asesoramiento individuales o de carácter grupal, sobre cuestiones relativas a actitudes y aptitudes laborales, y cultura laboral, para facilitar la integración de las personas participantes en el mercado de trabajo.
- Disponer una oferta de acciones de formación cuyos contenidos faciliten el conocimiento sobre la situación del mercado de trabajo en los sectores de referencia de los programas de empleo, atendiendo a sus características, evolución, requisitos mínimos y vías de acceso al empleo.
- Potenciar el uso de las nuevas tecnologías como instrumentos de búsqueda de empleo.
- Apoyar a las personas pertenecientes a sectores de población vulnerable, proporcionando información sobre recursos comunitarios de integración laboral y social.
- Mantener de forma constante contacto con el empresariado, para favorecer el acercamiento de los trabajadores participantes a las empresas.

Respecto de los resultados:

- Todos los participantes recibirán orientación e información laboral personalizada.
- Todos los participantes recibirán formación para la búsqueda de empleo y el autoempleo como herramienta básica para la mejora de sus oportunidades de inserción en el mercado de trabajo ordinario.
- Alcanzar un grado de inserción en el mercado laboral de al menos el 50% de los trabajadores, a los 12 meses de finalizar su contratación.

*Itinerarios de inserción.*

A lo largo del período de contratación, se velará especialmente por apoyar el desarrollo de itinerarios de inserción por parte de los participantes. El itinerario de inserción se irá elaborando estableciendo una estrecha relación entre el desarrollo profesional, la formación continua en el puesto de trabajo y las acciones de orientación realizadas por el equipo de gestión del PIME y de los diferentes programas de orientación para la búsqueda de empleo y de promoción del autoempleo de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo.

El itinerario de inserción laboral se realizará de forma personalizada, de común acuerdo con cada trabajador/a, teniendo en cuenta su experiencia laboral y cualificación profesional previa, así como sus expectativas, y evaluando su trayectoria laboral.

En la construcción del itinerario profesional se tendrán en cuenta los siguientes criterios y momentos:

- Al inicio de la relación laboral se realizará un repaso a la vida laboral, donde se recogerán sus expectativas y se comenzará a diseñar su Itinerario de Inserción, acorde a sus necesidades e intereses. Con posterioridad, se establecerán reuniones de orientación para realizar una valoración general de la experiencia laboral en el programa de empleo y para revisar e introducir los cambios que se estimen convenientes en dicho itinerario. Estas acciones de tutoría individual podrán llevarse a cabo a iniciativa de la dirección del Programa PIME o de los trabajadores participantes.
- En la fase final de la contratación se acabará de diseñar el itinerario de inserción que marcará las pautas de actuación para conseguir el acceso a un nuevo empleo, incidiendo en el desarrollo de los recursos personales para la

búsqueda de empleo y especialmente en la búsqueda activa a través de las TIC. Llegado a este momento se ofertará a trabajadoras y trabajadores la posibilidad de seguir en contacto con el Programa de Empleo PIME. Para ello deberán manifestar su voluntad de participar, tanto en acciones formativas como en las acciones de acompañamiento al empleo que se diseñen, mediante la firma de un documento de compromiso.

En esta fase es necesario acercar a las personas a la realidad concreta del sector en el que deseen trabajar. La propuesta de trabajo adecuada para esta fase será la puesta marcha de Círculos de Empleo, configurados como una herramienta de acercamiento a la empresa mediante sesiones grupales, donde la empresa transmite a los beneficiarios/as expectativas, necesidades y una información precisa sobre la situación del sector, a la vez que recogerán de los/as participantes los intereses, inquietudes, formación y experiencia.

Las actividades que en esta fase se van a realizar son las siguientes:

- Visitas a empresas.
- Encuentros con representantes de las asociaciones sectoriales/empresas.
- Trabajo grupal en el autoanálisis de competencias profesionales.
- Con carácter continuo se realizarán acciones periódicas para recabar información sobre el progreso, la adaptación y la trayectoria laboral que cada participante haya alcanzado; además se les mantendrá informados sobre la oferta formativa que pueda mejorar sus perspectivas de empleo.

La temporalización de las acciones de orientación se organicen durante el período de relación laboral se estima en 12 horas, de acuerdo a la planificación que se estime adecuada para cada una de las ocupaciones del Programa de Empleo, con una previsión de 4 horas para la concertación de círculos de empleo y el resto dedicado a las acciones de tutoría individual o grupal para la mejora de las herramientas personales de búsqueda activa de empleo.

Todo ello combinado con el establecimiento desde la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo de 2 líneas de ayudas a la contratación por cuenta ajena: un programa de subvenciones para la contratación por cuenta ajena durante un período mínimo de 6 meses, dirigido a las empresas que contraten a personas participantes en los programas de contratación municipal (PIME y Programa de Acciones Complementarias) y una línea específica de ayudas a la contratación por cuenta ajena dirigida a entidades sin ánimo de lucro que contraten a personas beneficiarias de estos itinerarios integrales de Inserción Laboral.

Las acciones del itinerario de inserción continuarán hasta un año después de finalizar la contratación las personas beneficiarias del programa de Empleo.

Los resultados de inserción se obtendrán de la información recabada en 2 acciones de seguimiento, a los 6 meses y al año desde que los trabajadores finalizan su período de contratación municipal, a través de una consulta sobre datos de su vida laboral mediante un convenio establecido entre el Ayuntamiento de Gijón y la Tesorería General de la Seguridad Social, para lo que será preceptivo disponer de la autorización de cada uno participante.

Base sexta.—*Relación de proyectos inicialmente previstos para desarrollar en el Programa Innovador de Mejora de la Empleabilidad (PIME):*

#### *Introducción.*

El Programa Innovador de Mejora de la Empleabilidad del Ayuntamiento de Gijón 2009-2011 planifica y prioriza acciones formativas y de desarrollo de proyectos en los que se ha detectado una carencia de oferta en el territorio o con aquellas que son consideradas como emergentes para el empleo a corto o medio plazo. De este modo se diversifican los sectores de actividad a los que tradicionalmente se dirigían los planes de empleo, hacia nuevos sectores y ocupaciones.

Las acciones que se realizarán en el marco del Programa Innovador de Mejora de la Empleabilidad —PIME— se estructuran en torno a tres proyectos o programas específicos: Programa Territorial de Empleo, Plan Joven y Programa de Acciones Complementarias

Programa Territorial de Empleo (Contrato Programa). El programa desarrollará sus acciones en los siguientes sectores de actividad: mantenimiento y reforma de edificios (reformas de viviendas municipales, locales sociales, centros educativos, equipamientos públicos en general); metal (mobiliario urbano, cerramientos, carpintería metálica, estructuras metálicas, accesorios urbanos); dinamización turística (identificación de oportunidades de mejora de la oferta turística, diseño de paquetes turísticos, organización de eventos, dinamización turismo, elaboración de guías); educativo y cultural (talleres y actividades para infancia, juventud, mayores, minorías étnicas e inmigrantes, atención a jóvenes en dificultad); atención a personas dependientes (atención a la salud, prevención de la dependencia, actividades socioculturales); sociedad de la información (dinamización de mediatecas, gestores de contenidos); medio ambiente y energías renovables (energía solar térmica en equipamientos municipales o eficiencia energética); obra civil y mantenimiento y creación de zonas verdes (eliminación de barreras arquitectónicas, mantenimiento y creación de nuevas zonas verdes), etcétera.

Plan Joven. El programa permitirá la contratación de personas tituladas para que adquieran la experiencia laboral necesaria que les facilite su inserción en el mercado de trabajo en las ocupaciones para las que poseen el nivel formativo requerido. Se desarrollará, tanto en el contrato programa como en las acciones complementarias, para realizar proyectos de interés municipal que les permitan adquirir competencias adecuadas a las demandas del mercado de trabajo en sus respectivas especialidades

Programa de Acciones Complementarias para el empleo. El programa permitirá mantener un plan anual de contrataciones en distintos servicios municipales, dirigido a proporcionar experiencia profesional y empleo a personas desempleadas del municipio de Gijón, preferentemente mujeres, jóvenes con escasa experiencia profesional, personas con discapacidad y parados de larga duración. La duración máxima de estas contrataciones será de nueve meses.

## Resumen de itinerarios de carácter sectorial: sectores, ocupaciones y actividad

Sector	Ocupaciones	Actividad
Mantenimiento y reforma de edificios	Albañil; instalador/a de prefabricados ligeros y fontanería, carpintería, pintura	Reformas de viviendas municipales; locales sociales; centros educativos, equipamientos públicos en general
Metal	Soldador/a; Carpintero/a metálico y PVC	Mobiliario urbano; cerramientos; carpintería metálica; estructuras metálicas; accesorios urbanos
Energías renovables	Instaladores/as de energía solar térmica y fotovoltaica	Energía solar térmica en equipamientos municipales; aprovechamiento de biomasa; eficiencia energética
Medio ambiente	Forestal y mantenimiento de áreas rurales	Eliminación de barreras arquitectónicas; mantenimiento y creación de nuevas zonas verdes, podas, etc.
Sociedad de la Información	Gestor de contenidos, diseño de materiales multimedia	Dinamización de mediatecas; gestores de contenidos (web)
Audiovisual	Operadores/as y editores de cámara	Actividades audiovisuales (vídeo, fotografía...) Desarrollo de productos didácticos en soporte multimedia
Dinamización turística y cultural	Guías de turismo cultural; transfers/acompañantes de turismo; animadores turísticos y coordinadores de turismo	Identificación de oportunidades de mejora de la oferta turística; diseño de paquetes turísticos; organización de eventos; dinamización de turismo; elaboración de guías
Atención a las personas dependientes	Auxiliar de atención integral en centros de día	Atención a la salud; prevención de la dependencia; apoyo educativo a cuidadores
Educación social	Animación sociocultural	Desarrollo de programas de prevención e inserción social Actividades socio-culturales

Todos ellos se conforman como proyectos de trabajo que facilitan una cualificación profesional y dotan de experiencia laboral para una posterior inserción en el mercado de trabajo, bien por cuenta propia o por cuenta ajena.

Año a año se definirán los proyectos de obras o servicios a desarrollar; la oferta específica de plazas para beneficiarias y beneficiarios de este programa, y la plantilla de personal técnico y de gestión necesaria para la adecuada dirección de los trabajos a desarrollar, en el marco de las competencias y las posibilidades del Ayuntamiento de Gijón.