

# I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

## ● OTRAS DISPOSICIONES

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 17 de abril de 2009, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo para el Ayuntamiento de Gijón —Personal Laboral de las Empresas Municipales—, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa (código 3304001, expediente: C-18/09) Ayuntamiento de Gijón —Personal Laboral de las Empresas Municipales— presentado en esta Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo el 16-4-09, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 28-11-08, 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, 17 de abril 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).—10.707.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS EMPRESAS MUNICIPALES: SOCIEDAD MIXTA DE TURISMO DE GIJÓN, CENTRO MUNICIPAL DE EMPRESAS, EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA, JARDÍN BOTÁNICO ATLÁNTICO Y TEATRO JOVELLANOS DE GIJÓN

En Gijón, siendo las 10.00 horas del día 28 de noviembre del año 2008, se reúne en las dependencias del Ayuntamiento de Gijón, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del personal laboral de las Empresas Municipales: Sociedad Mixta de Turismo de Gijón, Centro Municipal de Empresas, Empresa Municipal de la Vivienda, Jardín Botánico Atlántico y Teatro Jovellanos de Gijón, integrada por las siguientes personas:

En representación de la Administración:

- Don Santiago Ramón Martínez Argüelles, octavo Teniente de Alcalde y Concejal delegado de Administración de Personal.
- Don Senén Casal Iglesias, Director General de Servicios.
- Don Juan Eduardo González González, Director de Recursos Humanos.
- Doña Rosa Lucrecia Bernaldo de Quirós García, Jefa del Servicio de Inspección de Servicios, que actúa de secretaria.
- Doña Mercedes Godás Ibáñez, Jefa del Servicio de Relaciones Laborales.
- Doña Cristina Tuya Amenedo, Gerente de la Empresa Municipal de la Vivienda, S. L.
- Don Luis Díaz Gutiérrez, Gerente del Centro Municipal de Empresas, S. A.
- Doña Ana Casino Rubio, Gerente del Jardín Botánico Atlántico, S. A.
- Doña Carmen Veiga Porto, Gerente del Teatro Jovellanos de Gijón, S. A.
- Don Joaquín Miranda Cortina, Gerente de la Sociedad Mixta de Turismo de Gijón, S. A.

Y en representación de la parte social:

- Don Luis Miguel Alonso Pérez, CC.OO.
- Doña Rosario Berrocal García, CC.OO.
- Don Marcos Fernández Antuña, CC.OO.
- Doña Carmen Fernández Fernández, CC.OO.
- Don Rubén Medina Bermúdez, CC.OO. (Asesor).
- Don José Ángel Muñoz Fuente, CC.OO. (Asesor).
- Doña Rosana Pérez Fernández, CC.OO.

- Don Pedro Vigil Toral, CC.OO.
- Don José Arcadio Rodríguez Rodríguez, U.G.T.
- Doña Marta Crego Menéndez, U.G.T. (Asesora).
- Don Marco Antonio Fernández Gutiérrez, U.G.T. (Asesor).

Ambas partes, acuerdan:

*Primero.*—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación del Convenio Colectivo del personal laboral de las Empresas Municipales: Sociedad Mixta de Turismo de Gijón, Centro Municipal de Empresas, Empresa Municipal de la Vivienda, Jardín Botánico Atlántico y Teatro Jovellanos de Gijón, y por tanto para firmar esta Acta de Otorgamiento.

*Segundo.*—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, suscriben el presente Convenio Colectivo del personal laboral de las Empresas Municipales: Sociedad Mixta de Turismo de Gijón, Centro Municipal de Empresas, Empresa Municipal de la Vivienda, Jardín Botánico Atlántico y Teatro Jovellanos de Gijón, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

*Tercero.*—El anexo I del Manual de Funciones se incorporará al texto de este Convenio, una vez sea debatido en la Comisión Mixta.

*Cuarto.*—El presente Convenio se trasladará a los respectivos Consejos de Administración para su ratificación.

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

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS EMPRESAS MUNICIPALES: SOCIEDAD MIXTA DE TURISMO DE GIJÓN, CENTRO MUNICIPAL DE EMPRESAS, EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA, JARDÍN BOTÁNICO ATLÁNTICO Y TEATRO JOVELLANOS DE GIJÓN  
2008-2011

#### *Introducción*

El presente Convenio Colectivo del personal laboral de las empresas de Promoción y Desarrollo dependientes del Ayuntamiento de Gijón, consolida de una manera inequívoca el proceso de creciente aproximación de las condiciones de trabajo del personal laboral de estas empresas a las previstas para el personal laboral del Ayuntamiento de Gijón sin merma, no obstante, de la aplicación de la legislación propia de las sociedades mercantiles sometidas a la normativa privada y a las leyes del mercado.

Con todo, no hay que olvidar que la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, ha venido a impulsar tanto un proceso de negociación de condiciones de trabajo comunes al personal laboral del sector público, como también a promover un proceso de general de modernización, reforzando el papel de las políticas de recursos humanos integradoras, en las que se combinen las estrategias de mejora de los servicios a través de la mejora del rendimiento y productividad de su personal, junto a las oportunidades de progreso de la carrera profesional de éstos. Hacer compatible los derechos de los empleados, y empleadas al servicio de las empresas municipales con la mejora en la eficiencia de los servicios públicos que se prestan, es el gran reto de este siglo que se inicia y que presenta problemas económicos de importancia tanto en lo que afecta a la rentabilidad de las empresas públicas como a la necesidad de configurar un nuevo sistema de gestión económica y financiera que garantice la estabilidad económica y la sostenibilidad de las mismas.

El Grupo del Ayuntamiento de Gijón no es ajeno a todos estos cambios, y si bien presenta una dilatada experiencia en materia de consenso en la negociación colectiva que se ha traducido en un compromiso claro de mejora en la eficiencia de los servicios públicos que se prestan a la ciudadanía, también es cierto que los nuevos retos que se presentan para el período 2008/2011 van a conllevar necesariamente un esfuerzo de todos: Empresas Municipales y Sindicatos para abordar las reformas y los cambios que las mismas necesitan para adaptarse a una sociedad cada vez más competitiva, más exigente e innovadora, pues no estamos solamente refiriéndonos al nuevo Estatuto ya citado ni a la futura Ley de Función Pública del Principado de Asturias que sin duda afectará al personal laboral sujeto al presente Convenio Colectivo, sino también a cambios de tanto calado como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la nueva Ley de Contratos para el Sector Público y, como no; la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

Este proceso de adaptación y cambio debe ser aprovechado para modernizar las empresas municipales en toda su amplitud, introduciendo métodos de gestión más eficientes que aseguren una mayor austeridad y racionalidad en los costes de los servicios públicos que producen. En este proceso que implica un gran compromiso por parte del personal de estas empresas, juega un papel muy destacado la carrera profesional y la evaluación del desempeño pues es evidente que la motivación de los empleados y empleadas puede mejorar sustancialmente si se asegura el éxito de una correcta evaluación del desempeño que mida no sólo su actitud sino también la tareas desarrolladas y el cumplimiento de los objetivos marcados. Si la valoración del desempeño contribuye así a potenciar el desarrollo profesional de los empleados y empleadas municipales, al mismo tiempo que mejora la eficiencia y eficacia de las empresas municipales, se habrán cubierto las expectativas que inspiran este proceso de modernización. Igualmente, hay que tener presente la necesidad de un nuevo Estudio de Organización, Estructura y Valoración de Puestos de Trabajo que se llevará a efecto a lo largo de 2009 y que nos permitirá adaptar estas empresas en los próximos años a estos principios innovadores de racionalidad, eficacia, austeridad en el gasto, igualdad efectiva, mejoras de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, etc.

En este contexto de cambio y transformación de nuestras empresas, el período que se inicia y que abarca los ejercicios 2008 al 2011 significa tanto un reto como una gran oportunidad para adaptarlas a las necesidades de una sociedad en continua transformación que demanda servicios de calidad, al mismo tiempo que exige una gestión austera y eficiente, en la que el personal del sector público debe acreditar no solamente un alto perfil de conocimientos en su ingreso sino mantener éste en su trayectoria, al mismo tiempo que un buen desempeño de las tareas de servicio público que tiene encomendadas.

Por todas estas razones, el presente Convenio Colectivo supone un nuevo avance al mismo tiempo que una mejora de las expectativas profesionales del personal laboral al servicio de estas empresas municipales, siendo conscientes las partes firmantes del mismo que su desarrollo exigirá una gran labor de reflexión y de consenso en beneficio del servicio público.

Gijón, noviembre de 2008.

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

##### Artículo 1.—*Ámbito funcional y personal.*

1.—El presente Convenio Colectivo regula y establece con carácter prioritario los compromisos suscritos entre el Ayuntamiento de Gijón y las representaciones sindicales mayoritarias del personal laboral que presta sus servicios en cualesquiera de los centros dependientes de las siguientes empresas municipales:

- Sociedad Mixta de Turismo de Gijón.
- Centro Municipal de Empresas.
- Empresa Municipal de la Vivienda.
- Jardín Botánico Atlántico.
- Teatro Jovellanos.

2.—Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal directivo.
- b) El personal de las empresas contratadas para la prestación de servicios.
- c) Los trabajadores contratados dentro de los programas de empleo que cuenten con Convenio propio.
- d) El personal que disfruta de cualesquiera de las becas concedidas por las empresas mencionadas o que realiza prácticas en las mismas durante el período académico establecido al efecto o estudios y trabajos de colaboración y/o de investigación para la obtención de la correspondiente titulación académica.

3.—En el supuesto de creación de nuevas empresas, los trabajadores/as de las mismas quedarán sujetas al presente Convenio, salvo que expresamente se estableciera otro convenio de adscripción por la naturaleza de las actividades propias de ésta.

4.—El presente Convenio incorpora igualmente en su anexo VIII el Preacuerdo suscrito el pasado 11 de julio, alcanzado en esta Comisión Negociadora.

##### Artículo 2.—*Ámbito temporal y territorial.*

1.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá un período de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011. Los efectos económicos del presente Convenio Colectivo se retrotraerán al 1 de enero de 2008, con las particularidades previstas en el mismo.

2.—El mismo se considerará denunciado a la fecha de su vencimiento.

3.—En tanto no se negocie un nuevo Convenio Colectivo, únicamente quedará prorrogada la parte general del presente Convenio que no esté referenciada a un ejercicio económico en concreto.

4.—El ámbito territorial del presente Convenio se circunscribe al Concejo de Gijón.

##### Artículo 3.—*Representación.*

La Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo está representada por las organizaciones sindicales más representativas o aquellas que hayan obtenido, el 10% o más de los representantes del conjunto de los órganos de representación de estas empresas, hasta un máximo de 10 personas por la parte social.

##### Artículo 4.—*Absorción y condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán, en computo anual y global, a todas las ya existentes al 31 de diciembre de 2007, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas, sin perjuicio en todo momento de la aplicación de cualquier disposición legal que en conjunto pudiera tener efectos más favorables.

##### Artículo 5.—*Comisión Mixta de Seguimiento.*

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación de este Convenio Colectivo se crea una Comisión Mixta de Seguimiento, integrada por igual número de representantes de la Administración que de la representación sindical. La representación social estará integrada por los sindicatos firmantes de este Convenio y su número, en proporción a la composición de la Comisión Negociadora y a su implantación en el conjunto de los Delegados Sindicales afectados por este Convenio, no podrá exceder de 10. Podrán designarse suplentes de los titulares, así como también podrán asistir asesores, con voz pero sin voto, a las reuniones que se celebren.

Las reuniones de la Comisión serán semestrales, sin perjuicio de que a petición de cualquier organización sindical firmante, se convoque una reunión en el plazo de 72 horas siguientes a la fecha en que se hubiera recibido la solicitud por la Presidencia de la Comisión que recaerá en un miembro de la Administración.

Corresponde a la Comisión de Seguimiento:

1. Hacer el seguimiento e interpretación del presente Convenio Colectivo.
2. Conocer y dictaminar la planificación de necesidades de personal, contrataciones, incluidas los trabajos de superior categoría, modelos de bases de selección de personal, ejecución de ofertas de empleo, vacantes, establecimiento de objetivos de reducción de la temporalidad, control y seguimiento de las bolsas de empleo, y asimismo cuantas otras cuestiones se determinen relacionadas con el empleo y la selección y provisión de puestos de trabajo.
3. Debatir y proponer medidas en relación a los temas de Igualdad.
4. Debatir y proponer medidas en relación a los temas de Formación y Acción Social.

Artículo 6.—*Adopción de Acuerdos por la Comisión Mixta de Seguimiento y su carácter vinculante.*

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

2.—Los Acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría donde conste al menos por la parte social un mínimo del 60% de los componentes de la Comisión y se levantará acta de sus reuniones. Éstas se harán públicas en la Intranet municipal para su conocimiento general.

Artículo 7.—*Legislación supletoria.*

A todas las cuestiones que no estén previstas en el presente Convenio Colectivo, les será de aplicación el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación al supuesto de que se trate.

## CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 8.—*Organización del Trabajo.*

1.—Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de cada Empresa en su ámbito respectivo y su personal directivo, sin perjuicio de la negociación con los representantes legales de los trabajadores sobre las condiciones de empleo de los mismos. La mejora continua del Servicio Público en términos de economía, eficacia y eficiencia constituye un objetivo fundamental de la organización, contando con la implicación y participación de los empleados y empleadas públicos a través de sus representantes legales y cauces establecidos.

2.—Sobre la base de lo anterior, son fundamentos de actuación de la organización:

- a) Servicio de los ciudadanos y a los intereses generales.
- b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- c) Sometimiento pleno a la Ley y al Derecho.
- d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio.
- f) Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.
- g) Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados y empleadas públicos.
- h) Transparencia.
- i) Evaluación y responsabilidad en la gestión.
- j) Mejora de las condiciones ambientales y de salud laboral.
- k) Integración participativa de los empleados y empleadas en la implantación de nuevos sistemas y métodos de trabajo y prestación de servicios públicos.

Artículo 9.—*Manual de Funciones.*

1.—La definición de la estructura directiva de cada Empresa en cuanto al número y denominación, es facultad de la Presidencia, sin perjuicio de las atribuciones del Consejo de Administración de conformidad con los Estatutos de cada sociedad.

2.—La definición de las funciones del resto de la estructura organizativa se incluirá, previa negociación con las representaciones sindicales, en el anexo I de este Convenio. Su modificación se realizará previa negociación en la Comisión Negociadora.

Artículo 10.—*Catálogos de Puestos de Trabajo.*

1.—Cada Empresa estructura su organización a través de los Catálogos de Puestos de Trabajo que son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales, siendo el mecanismo de adaptación permanente de estas estructuras a las necesidades y objetivos de cada ejercicio. El catálogo de Puestos de Trabajo incluirá la enumeración de los puestos existentes, ordenados por Centros Directivos y Unidades, con expresión de:

- Código.
- Denominación y características esenciales.

- Dotaciones.
- Nivel de Complemento de Destino o nivel del puesto.
- Cuantía del complemento de Especiales Condiciones de Trabajo y elementos fijos que los conforman.
- Tipo de Puesto.
- Forma de Provisión.
- Reserva o adscripción, en su caso, a determinadas categorías.
- Grupo o Grupos de clasificación.

2.—En el marco de los principios señalados, cada Empresa, previa negociación, establecerá el número, denominación, características de los puestos de trabajo y requisito exigidos para su desempeño, tipificando los puestos de trabajo de características análogas o comunes en toda la organización. Igualmente, se negociará los aspectos retributivos, formas de acceso y perfil de los puestos incluidos en los Catálogos de Puestos de Trabajo, así como el resto de las condiciones de empleo de los mismos.

3.—Como anexo II. a) del presente Convenio, se incluye el Catálogo de puestos de trabajo dotados presupuestariamente para el ejercicio 2009, sin perjuicio de su actualización periódica por el Consejo de Administración, previa negociación.

#### Artículo 11.—*Catálogos de puestos no permanentes.*

1.—El Catálogo de Puestos no permanentes del personal laboral, incluye las dotaciones presupuestarias para la adscripción o contratación temporal de empleados públicos con la finalidad de atender las necesidades debidamente justificadas de este personal en los diferentes servicios o centros de gestión para atender programas de carácter temporal o el exceso o acumulación de tareas.

2.—Como anexo II. b) del presente Convenio, se incluye el catálogo de puestos de trabajo no permanentes correspondientes a los programas temporales que requieren de esta clase de personal, incluidos los programas de promoción de empleo y de formación.

3.—No se computará este personal no permanente para el cálculo del porcentaje de temporalidad en cada empresa.

#### Artículo 12.—*Reorganización y reestructuraciones.*

1.—Las partes que suscriben el presente Convenio coinciden en que el proceso de reforma de las empresas municipales exige introducir continuos cambios organizativos y de gestión, que pueden suponer innovaciones que afecten a las condiciones de empleo del personal.

2.—Por esta razón, y reconociendo la capacidad de auto-organización de cada empresa, las partes consideran que los proyectos de reorganización que impliquen una modificación de las condiciones de empleo del personal tendrán el siguiente tratamiento:

a) Cada empresa informará previamente a las organizaciones sindicales de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones de régimen jurídico de un determinado servicio municipal o reasignación de efectivos de personal entre los distintos servicios.

b) En la fase de elaboración de la propuesta o proyecto de cambio de marco jurídico del servicio afectado o de la reasignación de efectivos, la empresa apoyándose en los informes técnicos necesarios, consultará con las organizaciones sindicales sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.

c) Cada Empresa y las organizaciones sindicales negociarán los aspectos organizativos de los distintos servicios que afecten a las condiciones de trabajo, supongan una modificación sustancial de las mismas, impliquen transformaciones de régimen jurídico de un determinado servicio o supongan una reasignación de efectivos de personal.

d) Cada Empresa se compromete a dimensionar adecuadamente los efectivos de personal de manera que se reduzca al mínimo imprescindible la temporalidad en las plantillas permanentes de los diferentes servicios municipales, sin que en ningún caso esta tasa de temporalidad sobrepase el 10%.

e) Las empresas municipales y las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio se comprometen en la defensa de los servicios públicos y su interés en que la gestión de los mismos respondan a criterios de calidad, economía, eficiencia y eficacia.

### CAPÍTULO III. PLANES DE EMPLEO

#### Artículo 13.—*Principios generales.*

1.—La política municipal de empleo público se ajustará a los siguientes objetivos:

- Racionalización del empleo permanente a través de las Ofertas de empleo público dentro de un Plan de Empleo para el período 2008/2011, que se concentrará principalmente en sectores y categorías que se consideren prioritarios.
- Verificación de la racionalidad de la distribución del empleo al objeto de optimizar la estructura ocupacional en cada servicio, al mismo tiempo que se incrementen las oportunidades de promoción implantando medidas de mejora del rendimiento de los servicios públicos a través del incremento de la productividad del empleo público.
- Consolidación del empleo temporal, convirtiéndolo en fijo en la medida en que los puestos de trabajo atiendan necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural.

- Desarrollo de un Plan de Igualdad en el acceso a los empleos públicos, que elimine los obstáculos que impiden el acceso de la mujer a determinadas profesiones u oficios.
- Garantizar que la temporalidad en las plazas de la plantilla de personal laboral no sobrepase el 10% del total de efectivos al final del período del presente Convenio.
- Reserva de un número determinado de plazas para personal con discapacidad, conforme a la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados, garantizando en todo caso un mínimo del 5% de las plazas de turno libre en el cómputo de 4 años.

2.—Los planes de empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán igualmente las siguientes previsiones y medidas:

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

Artículo 14.—*Plan de Empleo 2008/2011 y Ofertas de Empleo Público.*

1.—El Plan de Empleo 2009/2011 que se detalla en el anexo IV comprende las Ofertas de Empleo de cada uno de los ejercicios presupuestarios del ámbito temporal de este Convenio, una vez analizadas las necesidades de personal de nuevo ingreso, así como las nuevas incorporaciones en los servicios que se consideran de carácter prioritario en función del servicio a los ciudadanos y a los intereses generales de la Administración Municipal.

2.—Las Ofertas de cada ejercicio comprenderán igualmente las características de las plazas convocadas: la denominación de la plaza o categoría, indicación del carácter funcionario o laboral, los turnos de promoción interna, libre y de discapacitados.

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

4.—Las modificaciones de las Ofertas de Empleo detalladas en el anexo IV se aprobarán en la Comisión Mixta de Seguimiento del presente Convenio. En el supuesto de que no existiera acuerdo se negociarán previamente en la Comisión de Negociación del personal laboral, con carácter previo a la aprobación de la Oferta de Empleo y sus correspondientes bases por el órgano municipal competente.

5.—Cada empresa podrá disponer del Registro de profesionales y empleados elaborado por el Ayuntamiento de Gijón, con acreditada experiencia, titulación y conocimientos, a efectos del nombramiento de los miembros de los Tribunales de Selección. Este registro será de conocimiento de las organizaciones sindicales y se elaborará un protocolo de funcionamiento, previo dictamen de la Comisión Mixta de Seguimiento de este Convenio.

Como forma de colaboración de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio en el desarrollo de los procesos selectivos dentro del marco de este Convenio, cada empresa se compromete a comunicar a las representaciones sindicales de cada empresa las propuestas de acuerdos y resoluciones que afecten a la convocatoria, listas provisionales y definitivas y nombramientos de Tribunales y Comisiones de Valoración a efectos de que dichas organizaciones sindicales puedan formular las observaciones o propuestas de mejora que consideren conveniente, sin perjuicio de la potestad de cada empresa de acoger o denegar dichas observaciones.

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

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

Artículo 15.—*Período de prueba.*

1.—La importancia e interés general del servicio público local requiere un período previo de adaptación o aprendizaje operativo o curso selectivo que abarque desde la contratación de la persona seleccionada hasta la superación del período de prueba.

2.—El período de prácticas o prueba, será por grupo o titulación el siguiente:

- Grupo A: Subgrupos A1 y A2, 3 meses.
- Grupo B: 2 meses.
- Grupo C: Subgrupos C1 y C2, 2 meses.
- Grupo D: 1 mes.

3.—Los aspirantes que no superen el curso selectivo o período de prueba de acuerdo con el procedimiento de calificación previsto en la convocatoria tendrán derecho a un segundo período de prueba. En el caso de que no se superase éste, perderán el derecho a mantener su contratación, mediante decisión motivada del órgano competente.

4.—Las prácticas comprenden una fase teórica y una fase operativa. La fase teórica no podrá ser inferior a 30 horas hasta el grupo C, incluido, y de 50 horas para los grupos A y B. La fase operativa se llevará a cabo en un servicio municipal, estando supervisada por un responsable del servicio.

5.—Durante el período de prácticas los aspirantes percibirán las retribuciones correspondientes al Sueldo base y complemento de Puesto, o su equivalente cuando se apruebe el nuevo modelo retributivo. En el supuesto de que se contemple dentro de la fase operativa el desempeño práctico del puesto de trabajo o se haya desempeñado con anterioridad en régimen temporal o interino el puesto que se le asigne, tendrán derecho a percibir o a continuar percibiendo las retribuciones complementarias del puesto de trabajo.

#### Artículo 16.—*Carrera profesional.*

1.—En el transcurso de la vigencia del presente Convenio, se implantarán las siguientes modalidades de carrera profesional como conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad:

a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo: libre designación y concurso de méritos.

c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde una categoría de subgrupo o grupo de clasificación profesional a otro superior.

d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a categorías del mismo subgrupo profesional.

3.—La libre designación se aplicará a los puestos de trabajo de carácter directivo complementario y a las secretarías de despacho. Se configurarán como tales aquellos que tengan una estrecha relación con el desarrollo e impulso de los proyectos y políticas de gestión de cada empresarial y que por tanto impliquen un alto grado de responsabilidad y confianza. El número de estos puestos no llegará en ningún caso al 20% del total de puestos de trabajo configurados en el catálogo de puestos de trabajo.

4.—El concurso de méritos será el sistema ordinario de provisión de puestos de trabajo y el baremo de méritos será común para las diferentes convocatorias. Se establecerá un cuadro de experiencias y competencias que serán valoradas en dicho sistema de provisión.

5.—Con independencia de los supuestos de cese en el puesto de trabajo, los empleados y empleadas municipales podrán ser removidos de los puestos de trabajo de carácter singularizado obtenidos por concurso en el supuesto de que durante 3 o más años no se hubiere obtenido un resultado, al menos, satisfactorio en la evaluación del desempeño.

#### Artículo 17.—*Nombramientos provisionales y trabajos de superior categoría.*

1.—Con independencia de la competencia que tenga atribuida en otros supuestos, la Gerencia de cada empresa podrá nombrar con carácter provisional, a un empleado de la plantilla fija para la provisión temporal de un puesto de trabajo vacante o que requiera sustitución y de carácter singularizado.

2.—Dicho nombramiento que no podrá exceder de un año, conllevará el derecho a percibir las retribuciones complementarias inherentes al puesto de trabajo indicado, sin que su desempeño implique consolidación retributiva alguna.

3.—El puesto de trabajo así cubierto será incluido necesariamente en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda. Si el puesto quedase desierto o vacante, podrá prorrogarse nuevamente la comisión de servicio o el nombramiento provisional por un año más.

4.—Por necesidades perentorias e imprevisibles, la dirección o jefatura del servicio o unidad podrá destinar a un empleado/a para la realización de tareas de inferior categoría a la que ostenta, por tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos de su categoría profesional, dando cuenta a la representación legal de los empleados y empleadas. En todo caso, su duración no podrá exceder de un año.

5.—En los dos supuestos anteriores, el desempeño de trabajos de superior e inferior categoría sólo podrá realizarse del grupo inferior al inmediato superior o viceversa, respetando la titulación académica o profesional exigida para ejercer el puesto de trabajo o las funciones de la categoría asignada. Si finalizado el plazo máximo previsto, persisten las mismas causas que motivaron en su momento la autorización de trabajos de superior o inferior categoría, la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio se pronunciará sobre la procedencia o no de autorizar un nuevo período de prórroga de la situación así como el límite máximo de duración de la misma.

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

#### Artículo 18.—*Desempeño de puestos directivos.*

1.—Aquellos empleados y empleadas que accedan por el sistema de libre designación a puestos de trabajo de carácter directivo, de confianza o de alta dirección o de la estructura de cargos directivos de una determinada empresa, percibirán las retribuciones asignadas a dichos puestos de trabajo que tendrán el carácter de no consolidable, en tanto se hallen desempeñando los mismos.

2.—El acceso a estos puestos de trabajo no supondrá en ningún caso el cambio de categoría profesional que será la misma que tuviere acreditado inicialmente en su empresa de adscripción.

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

#### Artículo 19.—Destino en empresas u otras entidades municipales.

1.—Con carácter voluntario y con derecho a mantener el régimen de servicio activo y reserva de destino dentro de la propia Empresa, los empleados y empleadas podrán ser adscritos a otras empresas municipales dependientes del Ayuntamiento de Gijón, percibiendo las retribuciones que le correspondan por el desempeño del nuevo puestos de trabajo en dicho organismo o empresa municipal y a cargo de los presupuestos de estos organismos.

2.—En este caso, percibirá con cargo a dicha entidad la antigüedad que le corresponda según el régimen previsto para los empleados y empleadas municipales. En caso contrario, pasará a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad.

### CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

#### Artículo 20.—Régimen retributivo.

1.—En el ámbito del presente Convenio Colectivo, las retribuciones del personal acogido al mismo están compuestas por retribuciones básicas y complementarias.

2.—Son retribuciones básicas:

a) El Sueldo que se percibe en función de la categoría y nivel de Convenio con que se ha configurado el puesto de trabajo que desempeñe, según se detalla en la tabla salarial.

b) La Antigüedad que, como complemento personal, se percibirá por cada tres años de servicios efectivos en las empresas municipales del ámbito del presente Convenio. El valor de cada trienio será la cuantía fijada para cada grupo de clasificación, según la categoría profesional a que se pertenezca.

c) Las pagas extraordinarias que serán dos al año por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, complemento de puesto de trabajo y complemento de especiales condiciones de trabajo y antigüedad y se devengarán en los meses de junio y diciembre.

3.—Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de Puesto de Trabajo, fijado por unidad de tiempo, en función del nivel de Convenio con que se haya configurado el puesto de trabajo que desempeñe, según se detalla en la tabla salarial, y que retribuye las características del puesto de trabajo y las condiciones de su ejercicio como esfuerzo físico, mental y visual, condiciones ambientales, riesgo de lesión de accidentes y la jornada partida y/o turnos.

b) Complemento de Especiales Condiciones de Trabajo o equivalente:

1. Es el concepto destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a los elementos configuradores del mismo, cuya cuantificación se recoge en las relaciones de puestos de trabajo aprobadas para cada ejercicio cuando es con carácter permanente o fijo y que pueden ser:

— Por Responsabilidad y Dificultad Técnica, que se retribuye en aquellos puestos de trabajo que por sus características tengan asignadas, con carácter relevante, funciones que implican una especial responsabilidad y dificultad técnica de mayor contenido e iniciativa que las asignadas a la categoría laboral del empleado que se encuentre adscrito al mismo. Las cuantías para el ejercicio 2008 se detallan en la tabla salarial del anexo III, con un mínimo del 4,45% sobre el sueldo, complemento de destino y elemento base del complemento específico cuando esté asignado este elemento.

— Por Especial Dedicación, que se asignará a aquellos puestos de trabajo que por sus características de trabajo exijan un horario superior al general, una especial disponibilidad o bien una prestación de servicios en jornada partida superior a la exigida con carácter general, según se establezca en la relación de puestos de trabajo. Las cuantías en cada ejercicio se ajustarán al siguiente porcentaje:

• Mayor Dedicación: El 11,64% sobre el sueldo, complemento de destino y elementos base y de responsabilidad y dificultad técnica, del complemento específico.

• Disponibilidad: El 8,79% sobre el sueldo, complemento de destino y elementos base y de responsabilidad y dificultad técnica, del complemento específico.

c) Por Penosidad y Peligrosidad: Se asignará en las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo en supuestos singulares y en atención a las características excepcionalmente penosas o peligrosas que concurran en el desempeño del puesto.

d) Por aquellos otros elementos que se establezcan una vez se produzca la valoración de puestos de trabajo y.

4.—Igualmente, se retribuirán con el carácter de complemento variable determinadas condiciones de aquellos puestos de trabajo que, por su condición de variables, se determinen en el calendario laboral.

Las cuantías de estos elementos variables se determinan en la tabla Salarial del anexo III. B.

5.—Como anexo III de este Convenio Colectivo se incluye la tabla salarial para el ejercicio 2008, clasificada según categorías y niveles de puestos de trabajo.

Los conceptos retributivos regulados en el presente Convenio podrán ser modificados por acuerdo de la Comisión Mixta de Seguimiento de este Convenio, una vez entre en vigor la Ley de la Función Pública de la Comunidad Autónoma y se complete la valoración de puestos de trabajo y el estudio de necesidades de las mismas.

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

#### Artículo 21.—*Horas extraordinarias y gratificaciones.*

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

2.—Las partes firmantes se comprometen tanto a respetar los máximos establecidos en la normativa laboral como a eliminar el número de horas extraordinarias.

3.—El valor de la hora extraordinaria se fija para el ejercicio 2008 y a partir de la firma de este Convenio en 14 euros, actualizable en cada ejercicio con los incrementos correspondientes.

#### Artículo 22.—*El complemento de productividad o equivalente.*

1.—Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa o implicación con que cada empleado desempeñe su trabajo en la consecución de los objetivos asignados al servicio o departamento de adscripción.

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

3.—Con carácter excepcional y en relación a proyectos de interés general para la organización, se podrán establecer abonos singulares a determinados empleados, previa tramitación del correspondiente expediente en el que quede justificada la necesidad de dicha concesión, los objetivos a desarrollar y el tiempo máximo de duración del proyecto.

#### Artículo 23.—*Indemnizaciones por razón del servicio.*

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

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

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

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

3.—En el anexo III de este Convenio se incluyen los importes a abonar por las diferentes clases de asistencias, con referencia al ejercicio 2008, que se actualizarán de acuerdo con los incrementos generales fijados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### Artículo 24.—*Abono de trienios.*

1.—Cada Empresa reconocerá, a efectos del pago de antigüedad por Trienios y previa petición, a sus empleados la totalidad de los servicios indistintamente prestados por éstos en cualquiera de las Administraciones o Empresas Públicas anteriores a su ingreso o reingreso en la empresa.

2.—En ningún caso este reconocimiento tendrá más efectos que el salarial, ni supondrá el reconocimiento de su vinculación permanente o indefinida con la Empresa, o el reconocimiento de una categoría diferente a la que le corresponda según su contrato.

#### Artículo 25.—*Anticipos.*

1.—Los empleados y empleadas con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar anticipos de hasta dos mensualidades de su salario bruto mensual.

2.—El reintegro de las cantidades solicitadas se hará en los siguientes periodos:

— Grupos A1 y A2: 18 mensualidades.

— Grupo B: 20 mensualidades.

- Grupos C1 y C2: 22 mensualidades.
- Resto de Grupos: 24 mensualidades.

**Artículo 26.—Deducción de retribuciones.**

1.—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.

2.—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. En el caso de que, de acuerdo con su calendario laboral, tengan una jornada de trabajo superior a 8 horas diarias, cada tramo de ocho horas se considerará como una jornada diaria de trabajo.

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

**Artículo 27.—Revisión salarial y actualización de la valoración de puestos de trabajo.**

1.—En los ejercicios, 2009, 2010 y 2011, las retribuciones del personal afectado por este Convenio se revisarán anualmente en el porcentaje de incremento general fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.—En todo caso, se garantizarán a los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo los incrementos retributivos que se recojan en la indicada Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados y empleadas públicos, de forma que si en cómputo global superasen las previstas en este artículo, incluidos los fondos adicionales de actualización y valoración de puestos de trabajo que para cada año pudieran aprobarse, se incorporarían estas diferencias a dichos fondos.

3.—El Catálogo de Puestos de Trabajo se actualizará anualmente, tanto en lo que se refiera al número de puestos correspondientes a los efectivos previstos en la plantilla de cada empresa, como la valoración de cada uno de estos puestos de trabajo, de forma que el complemento de especiales condiciones de trabajo contenga tanto las revisiones que correspondan al incremento general previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, como la valoración de cada puesto de trabajo, en función de la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, penosidad o peligrosidad, de acuerdo con los mismos criterios económicos que sirvieron de base a la valoración de estos puestos de trabajo.

A estos efectos la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio aprobará los índices y valores que permitan la actualización de los elementos del complemento específico, y expresamente la especial dificultad técnica y responsabilidad para garantizar la actualización de los puestos de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, con respecto a las fijadas en la tabla salarial al inicio del mismo.

**CAPÍTULO V. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

**Artículo 28.—Concepto de Igualdad.**

1.—A los efectos de esta 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 u actuaciones que impidan un mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
  - Establecer un canal de recogida de iniciativas y sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal y familiar, reconociendo aquellas iniciativas que al implantarse mejoren sustancialmente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

*Artículo 29.—Igualdad y acceso al empleo, promoción profesional y retribuciones.*

- 1.—El Ayuntamiento de Gijón incluirá necesariamente un informe de impacto de género tanto en los procesos selectivos, ya sean temporales o de ofertas de empleo público, como en las provisiones de puestos de trabajo, ya sean por concurso, libre designación o redistribución de efectivos, y relaciones de puestos de trabajo.
- 2.—Anualmente, en la memoria de gestión de cada empresa se incluirá un informe en el que se indique la retribución media por categorías y sexos, como indicador del grado de igualdad retributiva.
- 3.—En todo caso, en las pruebas de acceso al empleo, deben contemplarse temas relativos a la legislación en materia de igualdad.

*Artículo 30.—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 las jefaturas o 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 del Ayuntamiento de Gijón 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 31.—Violencia de género, acoso y defensa jurídica.*

- 1.—Cada empresa garantiza la defensa jurídica de sus empleadas/os 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 71 del presente Convenio.

*Artículo 32.—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 de los cursos guardará 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 33.—Conciliación de la vida personal y familiar y reducción de la jornada laboral.*

1.—Con la única limitación de las necesidades de servicio derivadas de la naturaleza de los servicios prestados, los empleados/as de las empresas afectadas por este Convenio colectivo tendrán el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este derecho se regulará en los calendarios laborales.

2.—Las reducciones de jornada previstas en el capítulo VI 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. 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, se 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 trabajado con el inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos e hijas en las Escuelas Infantiles o Educación Primaria, previo solicitud justificada.

*Artículo 34.—Gestión y Garantías de la Política de Igualdad.*

1.—Se encomienda a la Inspección General de Servicios del Ayuntamiento de Gijón el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre los trabajadores acogidos a este Convenio, y en particular la elaboración de estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las diferentes áreas de las empresas, recabando la información estadística elaborada por las diferentes unidades o departamentos y asesorando a los mismos en relación a su elaboración.

2.—El Servicio de Prevención y Salud Laboral, por su parte, asesorará a los diferentes departamentos o unidades de cada empresa, y especialmente a las Direcciones o Gerencias, 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 para la mujer o, en su caso, para los hombres.

*Artículo 35.—Comisión de Igualdad.*

1.—La Comisión de Igualdad del personal sujeto al Acuerdo Regulador de las materias comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Gijón, integrado paritariamente por representantes del Ayuntamiento de Gijón, entre los que estará presente un técnico en representación de la Oficina de Políticas de Igualdad, y los representantes de las organizaciones sindicales firmantes de dicho Acuerdo, tendrá las siguientes funciones:

- Favorecer el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, elaborando un Plan de Acción anual, en el que junto con el diagnóstico de situación de representatividad de las mujeres se incluyan acciones positivas de promoción, así como las correctivas necesarias para garantizar que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- Velar para garantizar el principio de no discriminación, practicando un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas y en especial las situaciones que puedan detectarse y que puedan suponer situaciones de riesgo de producir acoso en el trabajo, acoso sexual o violencia de género.
- Proponer medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias y reclamaciones que se puedan formular.
- Promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales de la empresa.
- Elaborar campañas y acciones formativas que difundan las buenas prácticas en materia de igualdad.

2.—Anualmente y de acuerdo con los criterios previos establecidos por la Comisión de Igualdad, la Inspección General de Servicios elaborará un informe o Diagnóstico de la situación en cuanto a representatividad de las mujeres, y las situaciones que se hubieran producido relativas a acoso en el trabajo, acoso sexual o violencia doméstica que se someterá a aprobación de la Comisión de Igualdad. El informe se aprobará o revisará, en su caso, por la Comisión de Igualdad y del mismo se dará traslado a la Comisión Mixta de Seguimiento del presente Convenio para su conocimiento y adopción de las actuaciones que correspondan en este ámbito del personal laboral.

3.—El informe definitivo aprobado se publicará en la Intranet municipal, y se incluirá junto a la Memoria Anual de la empresa y comprenderá, al menos, la siguiente información.

- Situación en los órganos de gobierno, directivos y de representación sindical.
- Plantillas por unidades o servicios.
- Acceso al empleo y provisión de puestos de trabajo.
- Retribuciones y formación académica y profesional.

- Horarios y reducciones de jornada.
- Excedencias y permisos, necesidades de conciliación.
- Edad media de la plantilla y número de hijos menores de edad.
- Clima laboral.

#### CAPÍTULO VI. JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

##### Artículo 36.—*Jornada laboral.*

- 1.—La Jornada de trabajo de los empleados y empleadas acogidos/as al presente Acuerdo, en cómputo anual será:
  - 1.533 horas anuales para los empleados y empleadas cuya jornada ordinaria de trabajo sea de 35 horas semanales.
  - 1.712 horas anuales para los empleados y empleadas cuya jornada ordinaria de trabajo sea de turnos 40 horas semanales.

2.—La jornada media semanal será de 35 horas, sin perjuicio de que en aquellos centros o servicios que por sus peculiaridades, régimen de turnos o tipo de actividad, puedan establecerse jornadas semanales de duración superior a la misma, siempre que en cómputo anual los excesos de jornada en alguna semana sobre la fijada de 35 horas se compensarán en las otras con la disminución proporcional correspondiente.

3.—De acuerdo con las necesidades del servicio, se concretarán en los Catálogos de Puestos de Trabajo o en el Catálogo de Puestos no Permanentes los puestos de trabajo a tiempo parcial, expresando su porcentaje de dedicación, ya sea en cómputo semanal o anual.

4.—Los empleados y empleadas acogidos al presente Convenio que desempeñen puestos de trabajo de carácter no singularizado, podrán solicitar una reducción de la jornada entre un tercio y un medio de su jornada ordinaria por una duración de 1 y 3 años, prorrogables hasta un máximo de 6 años; transcurrido este último plazo, el empleado deberá optar entre continuar indefinidamente con la jornada reducida, en cuyo caso se configurará así el puesto de trabajo, o solicitar su incorporación a la jornada ordinaria. Una vez autorizada la reducción de jornada por este motivo, el Ayuntamiento de Gijón vendrá obligado a contratar a una persona en la misma o similar categoría por el porcentaje de jornada que se hubiera reducido y por el tiempo de duración de la misma. La Comisión Mixta establecerá los criterios de concesión de esta reducción.

Esta reducción de jornada podrá acumularse igualmente por períodos, dentro de un año natural, de forma que se pueda concentrar en días o semanas el período trabajado y disfrutar posteriormente del período de reducción proporcional que corresponda al período trabajado anteriormente, manteniendo el régimen de retribución y cotización de forma continuada, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

Los empleados y empleadas que opten por esta reducción de jornada no podrán compatibilizar la prestación de su trabajo en régimen de jornada reducida con cualquier otra actividad, sea por cuenta propia o ajena.

El empleado que hubiere optado indefinidamente por la reducción de jornada, y en el transcurso del tiempo quisiera incorporarse nuevamente a la jornada ordinaria, podrá solicitar dicha incorporación dentro de los procedimientos de redistribución de efectivos que se convoquen para su categoría o plaza.

##### Artículo 37.—*Calendario Laboral.*

1.—La Dirección o Gerencia de cada empresa, previa negociación con los representantes sindicales, aprobará y expondrá anualmente en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo y en la Intranet municipal el calendario laboral de los servicios dependientes del mismo, en el que figurará la distribución de la jornada y la fijación de los horarios y, en su caso, turnos de trabajo.

2.—Aquellas personas que deban realizar un horario de trabajo en régimen de turnos, podrán efectuar cambios voluntarios de turno, condicionados a las necesidades del servicio, motivados y debidamente comunicados y autorizados por el servicio o dirección del centro de trabajo, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso entre jornadas previstas legalmente.

3.—Cualquier modificación de la jornada y horario de trabajo sobre el fijado actualmente se realizará, en todo caso, previa negociación con los representantes de los empleados y empleadas. La jornada anual se adaptará o concretará en cada ejercicio en el correspondiente calendario laboral.

4.—El calendario laboral vigente se reflejará en el anexo V del presente Convenio.

5.—Los calendarios laborales que se negocien con posterioridad a la firma de este Convenio reflejarán en el mismo las condiciones de flexibilidad horaria para garantizar el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral.

##### Artículo 38.—*Jornada y Horarios de trabajo.*

1.—Con carácter general, en las oficinas y departamentos administrativos podrá implantarse un horario de trabajo en régimen de jornada flexible, según se regule en el correspondiente calendario laboral y de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Todos los trabajadores dispondrán de 20 minutos diarios de descanso durante la jornada laboral, que serán retribuidos y no recuperables: esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y sólo podrá disfrutarse en los horarios que se determinen en el correspondiente calendario laboral.

b) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas administrativas, salvo las que se determinen en el Calendario Laboral de la empresa, estando computada esta reducción con carácter general en la jornada anual prevista en el artículo 36. 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 y domingo.

En todo caso, quienes le corresponda trabajar estos días tendrán derecho a percibir como festivo dichos días.

c) En la Semana Grande, el personal que preste servicios en las oficinas administrativas tendrán una reducción de una hora en su jornada diaria de trabajo, manteniendo el horario de atención al público.

d) En el calendario laboral de cada empresa se fijará un día de la empresa que se considerará como festivo y en el mismo se establecerá su forma de compensación sobre la base de que a quien le corresponda trabajar tendrá derecho a percibir como festivo dicho día o a petición del interesado, solicitando un día compensatorio.

2.—En el resto de los servicios y departamentos de cada empresa, los horarios y jornadas se ajustarán en todo caso a las necesidades del servicio, según se determine en el correspondiente calendario laboral.

#### Artículo 39.—*Mayor Dedicación.*

1.—Los trabajadores que se encuentren desempeñando puestos de trabajo que tengan asignada mayor dedicación en el Catálogo de Puestos de Trabajo tendrán la obligación de realizar una jornada semanal de 40 horas semanales, con arreglo a las siguientes determinaciones:

- El número máximo de horas de posible cumplimiento en jornada de mañana será de 34 horas.
- La parte principal del horario de mañana, llamado fijo o estable, será de cinco horas y media diarias, a realizar entre las 9.00 y las 14.00, de obligado cumplimiento para todo el que se encuentre afectado por este régimen.
- El resto de la jornada se cumplirá en horario de tarde, en módulos mínimos de 90 minutos, según se determine en función de las necesidades del servicio.
- Durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, los empleados y empleadas que desempeñen puestos de trabajo configurados con esta mayor dedicación disfrutarán de la jornada de verano de acuerdo con el calendario laboral.

2.—En esta modalidad de jornada de trabajo, el cómputo anual será de 1.712 horas.

3.—Se podrá autorizar con carácter temporal, con causa justificada y si las necesidades del servicio lo permiten, reducciones de la jornada semanal de 40 a 37,5 horas, con la deducción de retribuciones en los correspondientes elementos del complemento específico o del complemento que resulte en su día. La Comisión Mixta Paritaria hará un seguimiento especial de estos puestos con la finalidad de estudiar si procede en un futuro su configuración sin estos elementos de especial dedicación.

#### Artículo 40.—*Vacaciones.*

1.—Los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de veintitrés días hábiles o 31 días naturales, con arreglo a los calendarios laborales de cada servicio, a elección del empleado, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

2.—Con carácter suplementario, a partir del año 2009 en el mismo año de cumplimiento de la antigüedad de referencia, se tendrá derecho a disfrutar los días que se indican, en el supuesto de haber completado los siguientes años de antigüedad:

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

3.—Los trabajadores, previa solicitud a través de la Intranet municipal, podrán disfrutar sus vacaciones, a lo largo del año, y hasta el 31 de enero del año siguiente en los períodos mínimos que se fijen en el calendario de cada empresa, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. En el supuesto de producirse más solicitudes coincidentes en el mismo período vacacional que las que sean compatibles con las necesidades del servicio, se procederá a un sorteo entre los empleados y empleadas del servicio que establecerá el orden de elección. De repetirse esta situación en años sucesivos, se seguirá el orden de elección según el resultado consecutivo del sorteo celebrado.

4.—En todo caso, las solicitudes de vacaciones se tramitarán por la Intranet municipal o, si no hubiera, por el sistema que lo sustituya y su denegación deberá ser justificada y notificada por la Intranet o correo electrónico en los diez días siguientes a su formulación, siempre que se formule fuera del período de confección del calendario laboral.

5.—Con las modificaciones que se ajusten a las necesidades del servicio, la Dirección o Gerencia elaborará el Plan de Vacaciones de su empresa que en todo caso garantizarán la presencia de unos mínimos necesarios, todo ello durante el mes de abril de cada año. La denegación del período de vacaciones se justificará en todo caso y se notificará al interesado con la debida antelación. Antes del 1 de mayo de cada año, el calendario de vacaciones se expondrá en la Intranet municipal para su conocimiento general en cada empresa, informando del mismo a los órganos de representación sindical.

6.—En el caso de que la Empresa, por necesidades del servicio debidamente justificadas, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, previo informe de la representación sindical, el empleado o empleados afectados 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.

7.—En los supuestos de internamiento en centro hospitalario en la situación de I.T., 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 estuviese fijado en el mes de diciembre, en cuyo caso se considerará hábil a estos efectos el primer trimestre del año siguiente. Se exceptúan de estos supuestos los casos en que exista turno único de vacaciones, si bien en supuestos excepcionales, la Comisión Mixta de Seguimiento del Convenio, determinará la procedencia de autorizar la interrupción del cómputo de vacaciones.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural y exista turno único de vacaciones.

#### Artículo 41.—*Permisos y Licencias.*

1.—Los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias:

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 territorio 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, hijos o hermanos, un día. En este último supuesto en jornadas de 24 horas será de 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 el empleado 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 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, cuando el empleado 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 el empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

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 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 los empleados y empleadas públicos solicitantes. 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 el interesado.

Igualmente, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, dentro del año natural en que tenga lugar el devengo y con disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente.

ll) 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.

m) 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.

n) 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.

3.—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.

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

Artículo 42.—*Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

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 desde el momento del parto. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la 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, tendría el derecho a similares períodos de permiso y en las mismas condiciones, siempre que cedieran una parte de la licencia por maternidad a favor 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.

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 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 de la empleado, del hijo o hija, y no fuera posible un cambio de puesto de trabajo o función adaptado a las condiciones requeridas, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo y/o durante la lactancia en los términos y condiciones de la normativa de la Seguridad Social y del resto de normativa aplicable.

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

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) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, 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.

Los empleados y empleadas que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en 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.

3.—Los empleados y empleadas que, de acuerdo con su calendario laboral, tengan una jornada de trabajo superior a 8 horas diarias, cada reducción de ocho horas de su jornada laboral equivaldrá a un día de permiso o licencia.

Artículo 43.—*Tramitación de los permisos, justificación y control de ausencia.*

1.—Todos los empleados y empleadas tienen la obligación de fichar en los mecanismos de control de presencia al entrar y salir de su centro de trabajo, oficina o departamento, tanto al comienzo y al final de cada jornada, como en toda ausencia o retorno durante la misma. A estos efectos, se considera el propio ordenador del puesto de trabajo como mecanismo válido cuando se encuentre conectado en red con el sistema municipal de aplicaciones.

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

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

4.—Los permisos y licencias se tramitarán en el formulario dispuesto al efecto en el portal del empleado o Intranet municipal, con 72 horas de antelación, 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.

Artículo 44.—*Excedencias.*

Las excedencias y demás situaciones administrativas del personal laboral acogido al presente Convenio serán las previstas en la legislación estatal y autonómica para los funcionarios públicos. A estos efectos, una vez aprobada la normativa de la Comunidad Autónoma, se recogerá previo acuerdo de la Comisión Mixta del Convenio, en un anexo del mismo.

#### CAPÍTULO VII. FORMACIÓN CONTINUA

Artículo 45.—*Plan de Formación Continua.*

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

2.—En este sentido, al amparo del presente Convenio se aprueba el Plan de Formación Continua para el período 2008/2011 para facilitar la formación y el reciclaje de todos los trabajadores, tal como se detalla en el anexo VIII del presente Convenio.

3.—La Comisión Paritaria debatirá y propondrá anualmente las modificaciones que fuera necesario introducir con la finalidad de adaptar, si fuera necesario, las acciones previstas en el programa formativo a las nuevas necesidades del servicio público.

4.—El Plan de Formación Continua se complementará con las acciones formativas de otras instituciones públicas y sindicales dirigidas a empleados municipales, facilitando a estos efectos la participación de los empleados y empleadas que soliciten su inscripción en estas acciones formativas.

Artículo 46.—*Plan de Formación Continua.*

1.—En el Presupuesto de cada empresa de cada ejercicio se consignará una partida, al menos, el 1% de la masa salarial para financiar las acciones formativas del Plan que incluirán necesariamente a los trabajadores de cada empresa.

2.—Cada Empresa podrá financiar parte de estos importes con cargo a las subvenciones que obtenga de los fondos de formación correspondientes, así como las cuotas de inscripción que abonen el personal que participe en las mismas y no se encuentre dentro del ámbito de negociación del presente Convenio.

Artículo 47.—*Objetivos y Estructura del Plan.*

1.—Los objetivos específicos del Plan de Formación, dentro del objetivo general de mejorar la capacitación profesional de los empleados y empleadas públicos par la mejora permanente del servicio público y desarrollo de su carrera profesional, serán:

- a) Formar a la totalidad de los empleados/as, elevando su nivel profesional y cultural.
- b) Mejorar la eficacia, eficiencia y calidad de los servicios al ciudadano.
- c) Potenciar la adaptación permanente de los sistemas de gestión municipales a las tecnologías de la información y el conocimiento.
- d) Adecuar los conocimientos necesarios de los empleados y empleadas a los perfiles profesionales de los puestos de trabajo que desempeñen.
- e) Responder a las necesidades que se detecten en los procesos de evaluación del desempeño.
- f) Atender a los programas de promoción profesional y de diseño de la carrera profesional de la totalidad de los empleados y empleadas municipales.
- g) Establecer mecanismos de información y colaboración con otras instituciones u organismos en materia formativa.

h) Diseñar y consolidar un sistema continuo de análisis y evaluación del propio Plan de Formación para su actualización permanente.

i) Desarrollar programas de mejora del perfil profesional de los empleados y empleadas públicos para potenciar un mayor número de directivos en la plantilla municipal.

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

1. Formación general y desarrollo de la carrera profesional.
2. Formación específica para cada Empresa.
3. Formación en perfiles directivos.
4. Formación reglada y asistencia a cursos singulares.
5. Formación en idiomas y teleformación.
6. Participación en cursos de formación de otras instituciones: INAP, Adolfo Posada, FAC, etc.

3.—La Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio podrá acordar otros programas formativos para el personal de los planes de empleo y personal contratado con cargo a los Convenios de colaboración con otras Administraciones.

Artículo 48.—*Condiciones de acceso.*

1.—Dentro del primer trimestre de cada año, cada Empresa presentará en la Comisión Mixta el Plan concreto para dicho año que igualmente se publicará en la Intranet municipal., e incluirá en los correspondientes cursos la participación de todos los trabajadores municipales, sin perjuicio de prever determinados cursos abiertos a convocatoria pública que se realizarán singularmente a través de la Intranet municipal.

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

4.—Las solicitudes serán informadas por la Dirección o Gerencia de cada empresa, que indicarán si la asistencia se considera obligatoria a la vista de las necesidades del servicio así como propondrán en su caso la participación de oficio de aquellos empleados y empleadas que se considere de interés su participación. Con este informe, se elaborará la correspondiente propuesta de aprobación de participantes, que se someterá con carácter previo si es posible a informe de la Comisión Mixta del Convenio.

5.—Cada Empresa arbitrará los mecanismos necesarios para garantizar que todos los empleados y empleadas tengan el derecho de acceso a un mínimo de formación del 20 horas anuales.

Artículo 49.—*Participación y Certificado de Asistencia.*

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

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

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

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

- Certificado de Asistencia: Cuando se haya asistido al 80% de las horas lectivas.
- Diploma de Aprovechamiento: Cuando además de haber asistido al mínimo del 80% de las horas lectivas, se haya superado la prueba de evaluación prevista en el curso.
- Se anotará de oficio en el Registro de Personal tanto el Certificado de Asistencia como, en su caso, el Diploma de Aprovechamiento.

Artículo 50.—*Bolsa de Estudios.*

1.—Se creará una bolsa de estudios para la ayuda de matrículas y textos de aquellos empleados y empleadas que se inscriban en los cursos de formación reglada con arreglo a las bases que se determinen en la Comisión Mixta del Convenio.

2.—Los criterios generales para la concesión de estas ayudas o becas serán:

- a) No concesión de ayudas para formación que coincida con el horario de trabajo.
- b) No se concederán igualmente ayudas cuando las hubieran disfrutado en años anteriores y no hayan justificado su aprovechamiento. En el caso de estudios universitarios o similares, el aprovechamiento se justificará con la aprobación al menos del 50% de las asignaturas en que se hubieren matriculado.

3.—El pago de estas ayudas se realizará de la forma siguiente:

- a) Se abonará el porcentaje determinado con cada presentación del recibo en caso de pago fraccionado.

b) Cuando los pagos sean por una sola vez, se abonará la cantidad concedida por los siguientes conceptos: el 50% como cantidad no recuperable, y el otro 50% como anticipo que podrá ser recuperado mediante descuento en salarios en los casos en los que no se finalice el curso o se cause baja en el Ayuntamiento de forma voluntaria o por separación definitiva del servicio.

Artículo 51.—*Plan de Formación y Comisión Mixta.*

1.—En relación al Plan de Formación, la citada Comisión Mixta tendrá los siguientes cometidos:

- a) Determinar los criterios a los que deban ajustarse los planes y proyectos de formación para que puedan financiarse con cargo a los fondos de formación continua en el ámbito de la Administración General del Estado.
- b) Establecer el orden de prioridad de planes y proyectos de formación continua.
- c) Hacer el seguimiento del Plan de Formación y supervisar la adecuada ejecución de las acciones.
- d) Debatir la Memoria Anual de formación y proponer las acciones correctoras que se consideren necesarias.
- e) Aprobar la modificación de las acciones de los programas de formación del ejercicio siguiente.

#### CAPÍTULO VIII. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 52.—*Fondos de Acción Social.*

1.—Cada año de vigencia del Convenio a partir del ejercicio 2009, y a fin de mejorar el bienestar de los trabajadores, cada empresa destinará una partida para financiar acciones y programas de carácter social por importe equivalente al menos al 1% de la masa salarial.

2.—Las acciones a financiar serán las siguientes:

- a) Ayuda por hijos o cónyuges discapacitados.
- b) Plan de Pensiones.
- c) Prestación complementaria por enfermedad.
- d) Seguro por muerte e invalidez.
- e) Aquellas otras que se aprueben por la Comisión de Acción Social.

Artículo 53.—*Plan de Acción Social.*

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio, tendrá respecto al Plan de Acción Social como cometidos:

- a) Establecer las prioridades y los criterios generales de actuación que se aplicarán en esta materia en el ámbito de cada empresa.
- b) Realizar el seguimiento de los planes de acción social elaborados.
- c) Formular las propuestas que se consideran oportunas en materia de acción social.
- d) Aprobar con carácter anual el Plan de Acción Social, en el que se incluirán las medidas establecidas en el articulado de este capítulo y aquellas otras acciones que permitan las consignaciones presupuestarias.
- e) Hacer el seguimiento sobre la distribución del fondo previsto para el Plan de Pensiones, así como recibir información sobre el mismo.

Artículo 54.—*Plan de Pensiones.*

Cada empresa, a partir del ejercicio 2009, destinará anualmente y durante la vigencia del presente Convenio un fondo del 0,5% de la masa salarial para el Fondo de Pensiones.

Artículo 55.—*Ayuda por hijos o cónyuges discapacitados.*

1.—Previa solicitud justificada con el correspondiente certificado o informe médico oficial, se concederá una ayuda a los empleados y empleadas que tengan hijos o cónyuge discapacitado que no perciban retribución, con un mínimo del 33% de discapacidad si son menores de 18 años o entre el 33 y el 65% en el caso de mayores de dicha edad, por un importe mínimo de 150 euros mensuales, conforme a la distribución del fondo de acción social que se aprueben por la Comisión Mixta del Convenio.

2.—En todo caso, la Comisión Mixta del Convenio destinará el fondo suficiente para hacer frente a esta obligación o a otros supuestos que se prevean al efecto.

Artículo 56.—*Seguro por muerte e invalidez.*

1.—Las empresas del ámbito del presente Convenio Colectivo se obligan a contratar un seguro que cubra los riesgos de muerte e invalidez durante las 24 horas del día a favor de todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, con una prima mínima de 40.000 euros en caso de muerte e invalidez absoluta para el servicio.

Igualmente se contratará un seguro que cubra los daños de carácter personal que sufran los trabajadores que conduzcan un vehículo de la empresa y que se produzcan con ocasión de la prestación de servicios para la empresa.

Artículo 57.—*Prestación complementaria por enfermedad.*

1.—Se garantizará a los empleados/as que permanezcan en situación de baja por incapacidad temporal 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.
- Cada empresa asumirá el coste del absentismo hasta el 6% 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 o las empresas acogidas al presente Convenio.
- Las prestaciones complementarias correspondientes al exceso del 6% del citado índice, se imputarían al Fondo de Acción Social que deberá destinar los fondos necesarios a estos efectos.
- En el supuesto de que en una determinada empresa se superase el indicado porcentaje del 6%, y ello supusiera un riesgo de agotamiento de los fondos destinado a este fin, la Dirección o Gerencia 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 del resto de trabajadores. Esta propuesta se debatirá previamente en la Comisión Mixta, garantizando en todo caso la percepción de la prestación complementaria al personal en situación de baja por accidente de trabajo.

2.—En caso de discrepancia entre los servicios médicos del Ayuntamiento y los del Servicio Público de Salud, se pondrá en conocimiento de la Inspección Médica del área sanitaria correspondiente a efectos de que decida sobre la procedencia o no de la situación de baja por enfermedad, tras cuyo dictamen podrá suspenderse temporalmente el abono de la prestación complementaria hasta la confirmación, en su caso, de la Inspección Médica, abonándose en este caso los atrasos correspondientes. En caso de no confirmación por la Inspección Médica, no habrá lugar al abono de las prestaciones.

3.—Los partes de baja, continuidad o confirmación habrán de presentarse por períodos semanales, salvo que se considere que el tiempo probable vaya a ser inferior a este período. Las bajas por enfermedad o accidente inferiores a cuatro días o ausencias que se aleguen causas de enfermedad se justificarán en el momento de incorporarse al trabajo de acuerdo con las instrucciones que al efecto se aprueben para los diferentes servicios municipales. Los casos o supuestos que por las causas indicadas supongan una suspensión del abono de la prestación complementaria se analizarán en la Comisión Mixta.

4.—En el supuesto de cese por incapacidad, los trabajadores que no hubieran disfrutado el período vacacional completo por encontrarse en situación de baja, percibirán con la liquidación el abono correspondiente a las vacaciones no disfrutadas.

Artículo 58.—*Compensación o restitución por pérdidas materiales.*

1.—Se abonarán los gastos debidamente justificados que se produzcan como consecuencia de la reposición o sustitución de prendas u objetos de los empleados y empleadas que se hayan perdido o destruido en acto de servicio, siempre que la actuación en la que se produjo dicha pérdida o deterioro no hubiere dado lugar a la apertura de expediente de ningún tipo.

2.—Estos gastos no se imputarán con cargo al porcentaje del 1% previsto anualmente en el Fondo de Acción Social.

Artículo 59.—*Jubilación a los 65 años de edad.*

1.—Se establece como obligatoria la jubilación al cumplir el trabajador/a la edad de 65 años.

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

3.—Todos los empleados y empleadas percibirán en el momento de su jubilación forzosa o voluntaria si se produce con menos de un año de antelación al cumplimiento de los 65 años, una prima o premio extraordinario equivalente a dos mensualidades brutas de sus retribuciones.

Artículo 60.—*Jubilación voluntaria y a tiempo parcial.*

1.—Los trabajadores que se jubilen voluntariamente, por jubilación anticipada a los 64 años, o por invalidez, percibirán una prima de jubilación, de acuerdo con la siguiente escala:

- A quienes les falten entre cuatro y más años para los 65 años de edad, 25.000 €.
- A quienes les falten entre tres y cuatro años para los 65 años de edad, 20.000 €.
- A quienes les falten entre dos y tres años para los 65 años de edad, 18.000 €.
- A quienes les falten entre un año y dos para los 65 años de edad, 15.000 €.
- A quienes se acojan al contrato de jubilación anticipada a los 64 años, o parcial mediante contrato de relevo a los 64 años, 9.000 €.

Quienes por aplicación de coeficientes reductores especiales puedan jubilarse con anterioridad a las edades que se fijan con carácter general en la normativa de la seguridad social, percibirán en el momento de su jubilación el 50% de las cantidades que se señalan en el apartado anterior en función de la edad de jubilación.

2.—Las empresas facilitarán con arreglo a la normativa de la seguridad social de aplicación la jubilación anticipada o parcial de aquellos empleados y empleadas que reúnan los requisitos y condiciones generales para causar la pensión de jubilación.

4.—Cada Empresa informará a sus empleados que tengan 55 o más años sobre las posibilidades de acogerse a la jubilación anticipada.

Artículo 61.—*Premio por cumplimiento de 25 años de servicios en la empresa.*

Los trabajadores que cumplan 25 años de servicios en activo en su empresa recibirán una prima por una sola vez de 1.000 euros, así como el disfrute de una semana adicional de vacaciones.

#### CAPÍTULO IX. SALUD LABORAL

Artículo 62.—*Principios generales.*

1.—Considerando que los trabajadores tienen derecho a una prestación eficaz de su integridad física y de su salud en el trabajo, y que las Empresas tienen 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 este Convenio.

La prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud de los empleados y empleadas públicos sujetos al presente Convenio se llevará a cabo por el Servicio Municipal Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral en los términos del Protocolo de Constitución de dicho servicio suscrito en fecha 8 de julio de 2002 entre el Ayuntamiento de Gijón y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO.

Artículo 63.—*Delegado de Prevención.*

1.—Cuando se constituya el Comité Único de Empresa de los trabajadores acogidos al presente Convenio, el Ayuntamiento de Gijón garantizará, al menos, la existencia de un Delegado/a de Prevención para la vigilancia de la Salud Laboral de estas empresas, en las mismas condiciones que el resto de Delegados de Prevención del Ayuntamiento de Gijón.

2.—El Delegado 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.

Artículo 64.—*Competencias del Servicio de Salud Laboral.*

1.—El Servicio de Salud Laboral del Ayuntamiento de Gijón, 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 del Ayuntamiento en esta materia.
- Organizar campañas de formación y sensibilización de los empleados y empleadas municipales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 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 de los empleados y empleadas, proponiendo en su caso la adopción de medidas especiales en aquellos servicios en los que los empleados y empleadas están 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 empleados y empleadas, dando cuenta a la Alcaldía de la medida adoptada.
- Elaboración del Plan de Salud y Medicina Laboral de los empleados y empleadas municipales.
- Realizar la propuesta de catálogo de puestos compatibles y de los reservados a discapacitados para su inclusión en la Relación de Puestos de Trabajo.
- Proponer la relación de vestuario o prendas de trabajo del personal municipal que lo requiera.
- Realizar bianualmente una auditoria medioambiental, con el objetivo de mejorar el impacto medioambiental que tienen los servicios municipales.
- Elaboración de un Plan de Movilidad alternativa, con el objetivo de fomentar el acceso a los puestos de trabajo mediante transporte colectivo y alternativos.
- Elaboración de un Protocolo de Prevención del acoso laboral.

2.—El Comité de Salud Laboral debatirá y resolverá sobre las propuestas que sobre las materias indicadas se realicen por el Servicio de Salud Laboral.

Igualmente propondrá la relación de vestuario y prendas de trabajo, que se incluirán como anexo IX del presente Convenio, así como las características técnicas y la periodicidad de su reposición, sin perjuicio de aquellas reposiciones urgentes que por que se hayan inutilizado objetivamente en acto de servicio.

3.—En la vigencia del presente Convenio, se implantarán los Planes de Emergencia en todos los centros de trabajo.

#### Artículo 65.—*Reconocimiento médico.*

1.—El Servicio de Salud Laboral estará obligado a efectuar un reconocimiento médico inicial a los trabajadores después de su incorporación al trabajo, y con posterioridad, uno periódico al menos cada dos años, en los términos que se regulen en el Plan de Salud y Medicina Laboral, y en el que se tendrá en cuenta los reconocimientos médicos específicos a colectivos profesionales determinados y reconocimientos generales a todos los empleados y empleadas, entre los que se incluye la opción del reconocimiento ginecológico y prostático, 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.

Se procurará que el personal temporal de nuevo ingreso pueda efectuar un reconocimiento médico al inicio de su relación laboral, salvo que por la brevedad de su nombramiento o contratación no sea posible garantizar dicho reconocimiento.

2.—El empleado que se encuentre en tratamiento médico aportará al Servicio documentación justificativa para que conste en su historial clínico.

Igualmente los empleados y empleadas que se encuentren en situación de baja por enfermedad, vendrán obligados a someterse a los reconocimientos médicos que se establezcan por los servicios médicos municipales. El incumplimiento de esta obligación conllevará la suspensión automática de la prestación complementaria regulada en este Convenio.

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

#### Artículo 66.—*Derechos y deberes.*

1.—Los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán los derechos y deberes regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público así como en la normativa que se desarrolle por la Comunidad Autónoma.

2.—Igualmente ajustarán su actuación a los principios éticos y Código de conducta establecidos en dicho Estatuto y en la normativa que se desarrolle por la Comunidad Autónoma.

3.—El incumplimiento de sus deberes y de los principios éticos y código de conducta dará lugar al inicio del procedimiento sancionador.

#### Artículo 67.—*Régimen Disciplinario.*

Al personal laboral acogido al presente Convenio, le será de aplicación lo establecido para los empleados y empleadas públicos en el Estatuto del Empleado Público, así como en el Estatuto de Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación, siéndole de aplicación supletorio lo previsto en la legislación de Función Pública de la Comunidad Autónoma.

#### Artículo 68.—*Del Procedimiento Sancionador.*

1.—La tramitación de cualquier procedimiento sancionador 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, y todo ello sin perjuicio de la legislación aplicable en cada caso.

2.—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 empleado.

3.—Asimismo la iniciación de cualquier expediente sancionador será comunicada al interesado y al órgano de representación correspondiente.

4.—Previa petición, y en los plazos previstos en la Ley, las sanciones firmas podrán ser canceladas y, por tanto, no figurarán en el historial profesional de la persona interesada.

#### Artículo 69.—*Responsabilidades.*

1.—Las jefaturas 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 del servicio, atentado a la dignidad de la institución y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o incumplimiento.

2.—Los empleados/as podrán 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 70.—*Incompatibilidades.*

1.—El desempeño de funciones por el personal acogido al presente Convenio, será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad pública o privada, por cuenta propia o ajena, retribuidos o meramente honoríficos que impidan o menoscaban el exacto cumplimiento de sus deberes como empleados, comprometan su imparcialidad o independencia o perjudiquen al interés general.

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

3.—Las solicitudes de compatibilidad del personal con dedicación a tiempo parcial se estudiarán por la Comisión Mixta de Seguimiento con carácter previo a la decisión que pudiera adoptarse por el órgano competente de la empresa.

Artículo 71.—*Derecho a la defensa.*

1.—Las Empresas, previa petición del interesado, asumirá la defensa de sus empleados, considerados éstos con la extensión que se explicita en el art. 24 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal, y que como consecuencia del ejercicio de sus funciones o del acceso a su plaza o puesto de trabajo, sean objeto de actuaciones judiciales, salvo que el procedimiento judicial fuese instado por la propia empresa o entidad municipal competente.

#### CAPÍTULO XI. ACCIÓN SINDICAL. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 72.—*Articulación del proceso de negociación.*

1.—Las articulaciones del proceso de negociación tiene los siguientes fines:

- Potenciar la negociación colectiva como cauce fundamental de participación en la determinación de las condiciones de empleo.
- Dotar de mayor agilidad y eficacia a los procesos negociadores.
- Establecer mecanismos voluntarios de solución de conflictos.
- Posibilitar que el proceso de negociación se desarrolle en cada ámbito de representación ente las partes directamente afectadas.

2.—Las partes firmantes negociarán bajo los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación.

3.—Las partes, a través de la negociación colectiva, perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicos, la defensa de la gestión pública de los servicios municipales, una mayor eficacia en el funcionamiento de la Administración y una mejor calidad de los servicios públicos que presten a los ciudadanos.

4.—Las Empresas se comprometen a poner en conocimiento de los sindicatos la información y documentación técnica que se le solicite por los mismos, así como los medios materiales necesarios con el fin de facilitar el desarrollo de las negociaciones.

Artículo 73.—*Autorregulación del derecho de huelga.*

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

2.—En situación de huelga los servicios mínimos que se consideran serán los siguientes:

- Sociedad Mixta de Turismo de Gijón: 2 efectivos.
- Centro Municipal de Empresas: 3 efectivos.
- Empresa Municipal de la Vivienda: 2 efectivos.
- Jardín Botánico Atlántico: 2 efectivos.
- Teatro Jovellanos: 4 efectivos.

Artículo 74.—*Órganos de representación.*

1.—En tanto no se constituya el Comité Único del Personal Laboral, los Delegados Sindicales serán los representantes del personal de las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo y ejercerán cuantas atribuciones y competencias les correspondan legalmente.

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

Artículo 75.—*Funciones y competencias de los órganos de representación.*

1.—Sin perjuicio de las competencias que tenga atribuidas, corresponderá a estos órganos:

a) Emitir informe, con carácter previo, en el plazo de 15 días a partir de la comunicación, salvo que la adopción del acuerdo hubiese de resolverse en plazo más breve, en los siguientes supuestos:

- Acuerdos del Consejo de Administración en materia de personal.
- Acuerdos y resoluciones que suponen modificación del régimen general de prestación del servicio.
- En cualquier otro tipo de expediente vigente de prestación del servicio.

b) Conocer los modelos de contrato o, en su caso, nombramiento o toma de posesión.

c) Recibir información previa sobre las bases de convocatoria de concursos u oposiciones, así como el calendario de exámenes.

d) Informar preceptivamente en cualquier supuesto de cambio de horario y turnos, así como de reestructuración de plantillas.

e) Elevar propuestas a la Dirección sobre las materias que se consideren oportunas y en particular sobre obras sociales, Seguridad Social y Seguridad y Salud en el trabajo.

f) Disponer de una bolsa de 240 horas anuales para el desarrollo de su acción sindical.

g) Asistir con voz pero sin voto a las reuniones de los órganos especiales de gestión que se configuren para determinados servicios.

2.—Las horas dedicadas a la negociación del Convenio Colectivo no se incluirán dentro del crédito de horas sindicales de que disponen los miembros del Comité de Empresa o, en su caso, Delegados de Personal.

3.—Se garantiza el acceso de los representantes sindicales a todos los expedientes relacionados con asuntos de personal, salvo que el mismo sea declarado reservado. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de cada Empresa, órdenes del día del Consejo de Administración y Junta General de Accionistas, y copia de los acuerdos y resoluciones adoptados en materia de personal.

#### Artículo 76.—*Derechos de los representantes sindicales y de información de los empleados y empleadas municipales.*

1.—El Comité de Empresa podrán convocar Asamblea General o Sectorial, indicando la hora (que será normalmente a partir de las 13.00 horas), el orden del día y el lugar en que se celebre. Para esta finalidad dispondrán de un máximo de 12 horas anuales para cada ámbito de representación. Los convocantes de la reunión serán responsables del normal desarrollo de la misma.

2.—Los empleados y empleadas tendrán derecho a recibir información y realizar consultas en su puesto de trabajo o en los locales sindicales dentro del horario de trabajo, siempre que no entorpezca el normal funcionamiento de los servicios públicos.

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

#### Artículo 77.—*Secciones Sindicales.*

1.—Se consideran Secciones Sindical representativas, aquellas secciones legalmente constituidas que hubiesen obtenido más del 10% de los representantes sindicales electos que pudiera corresponder al Comité Único del Personal Laboral.

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

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

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

5.—Cada Sección Sindical podrá acumular junto a las horas sindicales de los miembros de los Comités de Empresas, sólo si este está constituido con carácter único para el ámbito del presente Convenio Colectivo, las horas anuales correspondientes a cada Delegado Sindical con derecho a disfrute de horas sindicales de acuerdo con la normativa de aplicación. La Empresa, podrá autorizar con cargo a esta bolsa el disfrute de horas sindicales de algún empleado/a perteneciente a esa Sección Sindical. Igualmente, en supuestos excepcionales como asistencias a cursos, conferencias, o congresos de carácter sindical, podrá utilizarse la asistencia de afiliados con cargo a la bolsa de horas de los Delegados de la correspondiente Sección Sindical.

#### Artículo 78.—*Control de horas sindicales.*

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

2.—Por su parte, la Gerencia comunicará mensualmente a los sindicatos el número de horas disponibles hasta finalizar el año.

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

#### *Disposiciones adicionales*

##### *Primera.—Publicación.*

1.—El presente Convenio se publicará en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* y página web del Ayuntamiento de Gijón.

2.—Con independencia de su publicación oficial, el Ayuntamiento de Gijón imprimirá 500 ejemplares del presente Convenio, con el anagrama de las organizaciones firmantes, parte de los cuales se pondrá a disposición de las mismas.

*Segunda.*—Contratación de personal temporal para Proyectos de Duración Determinada: A partir de la firma de este Convenio el personal temporal, adscrito a proyectos de duración determinada deberá incluirse en los catálogos de puestos no permanentes y su duración no podrá exceder, en todo caso, de cuatro años.

#### *Disposiciones transitorias*

*Primera.*—Las empresas y los Sindicatos firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de abordar de inmediato una nueva valoración de puestos de trabajo y un análisis de las dotaciones necesarias. A tal efecto, en el año 2009 se dotará una partida presupuestaria para efectuar dicho estudio y valoración, convocándose seguidamente la licitación de este trabajo con arreglo a los criterios que se definan previamente entre las partes firmantes de este Convenio.

*Segunda.*—Una vez suscrito el presente Convenio, se procederá a negociar los calendarios laborales de los diferentes servicios de cada empresa. En este marco de negociación, se justificarán y determinarán las necesidades de los puestos de trabajo con dedicación especial. Jornada de 40 horas, jornadas partidas, turnos, disponibilidad, etc. El resultado de la negociación se tendrá en cuenta tanto en la nueva valoración de puestos de trabajo que se efectúe como en los Catálogos de Puestos de Trabajo que se aprueben en futuros ejercicios.

#### *Tercera.*

1.—El Plan de Empleo 2008/2011 incluye un importante número de plazas en el turno de promoción interna para facilitar la carrera profesional de los empleados y empleadas, en este caso, a través de la promoción interna vertical. Por esta razón, desde la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio se hará un efectivo seguimiento especial para facilitar que la promoción interna sea un derecho real y efectivo para todos los grupos y subgrupos de clasificación, de forma que a la vista de la evolución de las Ofertas de Empleo de cada año se puedan tomar medidas para corregir las deficiencias que se detecten, tanto en las propias bases de las convocatorias como ampliando el número de plazas que se vean necesarias en determinados grupos o categorías de clasificación o, en su caso, reduciendo otras, en función del número de candidatos potenciales que se prevea.

*Cuarta.*—La percepción o disfrute de las condiciones económicas pactadas en este Convenio quedan condicionadas a la existencia de las disponibilidades presupuestarias en el sentido de lo establecido en el art. 38.10 del Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

*Quinta.*—El disfrute de los permisos y licencias previstos en este Convenio serán a partir de la firma del mismo, sin perjuicio de los efectos que se expliciten respecto a determinados permisos o licencias. En todo caso para el ejercicio 2008 se garantiza al personal acogido al presente Convenio 4 días de permiso por asuntos propios. El régimen y sistema de vacaciones se aplicará en el ejercicio 2009.

#### *Anexo I*

##### VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Está previsto iniciarse un estudio y valoración de los puestos de trabajo con arreglo a los criterios que se definieron previamente entre las partes firmantes de este Convenio.

Este estudio será incluido cuando al término de dicho estudio para su publicación como anexo I.

#### *Anexo II*

##### CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO DE PEQUEÑAS EMPRESAS

Actualmente se está tramitando la aprobación de los catálogos de puestos de trabajo para el año 2009.

Se publicarán una vez aprobados.

# I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

## ● OTRAS DISPOSICIONES

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 2009, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción de los anexos III, IV, V, VI, VII y VIII del Convenio Colectivo para el personal laboral de las empresas municipales del Ayuntamiento de Gijón, que por error se omitió en el texto publicado en el Boletín Oficial del Principado de Asturias de fecha 11 de mayo de 2009, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo Seguridad Laboral y Empleo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo (Código 3304001, expediente: C-18/09), para el personal laboral de las Empresas Municipales del Ayuntamiento de Gijón, publicado en el el 11-5-2009, y observando la omisión de los anexos III, IV, V, VI, VII y VIII, se procede a la rectificación del error, 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 30 de enero de 2006, 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 y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 12 de mayo de 2009.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 30-1-06, publicada en el BOPA núm. 217 de 16-2-06).—12.675.

#### Anexo III

#### TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS MUNICIPALES (2008/2011)

#### 01.—TABLA RETRIBUTIVA 2008

Grupo	Nivel	Sueldo (x14)	Antigüedad (x14)	C. Puesto (x14)	C. Esp. C. Trabajo (x14)	Elementos	Total Anual (sin antigüedad)
I - 24	10	1.135,11	43,63	599,76	570,69	DT, RP	32.277,84
I - 23	09	1.135,11	43,63	562,18	533,48	DT, RP	31.230,78
I - 23	08	1.135,11	43,63	562,18	517,89	DT, RP	31.012,52
II - 23	09	963,37	34,92	562,18	533,48	DT, RP	28.826,42
II - 21	08	963,37	34,92	487,01	517,89	DT, RP	27.555,78
II - 19	07	963,37	34,92	429,30	505,71	DT, RP	26.577,32
III - 18	07	718,14	26,22	406,18	505,71	DT, RP	22.820,42
III - 16	06	718,14	26,22	360,02	505,71	DT, RP	22.174,18
III - 15	05	718,14	26,22	336,89	465,06	DT, RP	21.281,26
IV - 16	06	587,20	17,52	360,02	505,71	DT, RP	20.341,02
IV - 15	05	587,20	17,52	336,89	465,06	DT, RP	19.448,10
IV - 13	05	587,20	17,52	290,68	465,06	DT, RP	18.801,16
IV - 13	04	587,20	17,52	290,68	398,62	DT, RP	17.871,00
V - 13	04	536,09	13,15	290,68	398,62	DT, RP	17.155,46
V - 11	03	536,09	13,15	244,48	367,00	DT, RP	16.065,98
V - 10	02	536,09	13,15	221,40	337,00	DT, RP	15.322,86
V - 09	01	536,09	13,15	209,85	287,00	DT, RP	14.461,16

*Anexo IV*

## PLAN DE EMPLEO 2009/2011

01.—En el marco de la duración natural del Convenio (2008/2011), se negociará la aprobación de las correspondientes convocatorias para aquellas plazas que se consideren de carácter permanente, y que se determinarán en el Estudio que se realizará en el ejercicio 2009 sobre el que se aprobarán las Ofertas de Empleo siguientes:

- II.—Fase de la Oferta del 2009.
- Oferta de Empleo del 2010.
- Oferta de Empleo del 2011.

02.—En tanto se aprueba dicho estudio, se aprobará la I Fase de la Oferta de Empleo del 2009 que incluirá las siguientes plazas.

- Auxiliares Administrativos: 3 plazas: 2 ENVISL y 1 CME.
- Ayudantes de Programas: 2 plazas: Teatro Jovellanos.
- Técnicos Medios: 4 plazas: 2 CME, 1 Teatro Jovellanos y 1 SM Turismo.

*Anexo V*

## CALENDARIOS DE TRABAJO DE PEQUEÑAS EMPRESAS

Actualmente se está tramitando la aprobación de los calendarios de trabajo para el año 2009.

Se publicarán una vez aprobados.

*Anexo VI*

## NORMAS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL NO PERMANENTE

—1. Las presentes normas tienen por objeto la regulación del procedimiento de selección de personal no permanente que vaya a prestar sus servicios en las empresas acogidas al presente Convenio Colectivo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de estas normas:

- a) Los procedimientos de contratación para la realización de trabajos específicos y concretos no habituales celebrados al amparo del Real Decreto 1.465/1985, de 17 de julio.
- b) Los procedimientos de selección de becarios.
- c) Los alumnos de convenios de prácticas en alternancia con centros educativos.
- d) El personal contratado dentro de los planes o programas de empleo
- e) Los procedimientos específicos previstos en la disposición undécima de las presentes normas.

2.—Las empresas acogidas al presente Convenio Colectivo podrán utilizar las bolsas de trabajo vigentes en el Ayuntamiento de Gijón y Fundaciones y Patronato dependientes del mismo.

—Únicamente procederá la formalización de los contratos de trabajo con personal no permanente cuando la prestación del servicio de que se trate sea de reconocida urgencia y no pueda ser desempeñada por personal vinculado con a la empresa con carácter permanente.

—1. Podrán ser cubiertos temporalmente mediante el proceso de selección regulado en la presente regulación los siguientes puestos de trabajo:

- a) Vacantes existentes y aquellas otras que se produzcan en los correspondientes catálogos de puestos de trabajo de las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo.
- b) Los correspondientes a personal laboral en suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo.
- c) Las que se deriven de la reducción de jornada, permisos o licencias como consecuencia de los derechos de conciliación de la vida personal y familiar con la laboral.

2. Igualmente en los puestos de trabajo de prestación directa de servicios a usuarios se procederá a la sustitución de personal en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se trate de procesos de incapacidad temporal cuya duración, en atención a su naturaleza, se presuma por los titulares de los servicios y órganos respectivos superior a 30 días.
- b) Licencia por maternidad.
- c) Permisos sin sueldo superiores a un mes.
- d) Necesidades derivadas de la acumulación total o parcial de horas sindicales.
- e) Aquellas otras situaciones no previstas anteriormente que sean resueltas fundadamente por el órgano competente.

3. En el resto de supuestos, la contratación se realizará cuando se acredite la necesidad y posibilidad de efectuar dicha sustitución.

4. Asimismo, la presente regulación será de aplicación a la selección de personal que realice tareas de carácter no permanente mediante contrato de trabajo de duración determinada y con cargo a créditos específicos para este tipo de contrataciones.

—No obstante lo dispuesto en el párrafo 2 del apartado precedente, en los puestos de trabajo destinados directamente a la atención directa al público que exijan una atención continuada las sustituciones podrán extenderse a los siguientes supuestos:

- a) Enfermedad o accidente, cualquiera que sea el plazo que se prevea para su recuperación.
- b) Vacaciones.
- c) Licencias.

—1. Al objeto de posibilitar la formalización de los oportunos contratos de trabajo y una vez finalizadas las pruebas selectivas, derivadas de convocatorias de OEP, para el acceso a las diferentes categorías de personal laboral, se elaborará una lista o bolsa de reserva conformada por los aspirantes que, sin haber obtenido plaza, hubieren aprobado todos (o la mayor parte si fuera desierta) de los ejercicios de la fase de oposición.

2. Para determinar el orden de prelación en las listas se tendrán en cuenta los siguientes extremos por orden de preferencia:

- a) Mejor puntuación en la suma de los ejercicios aprobados.
- b) Mayor puntuación en el primer ejercicio.
- c) Finalmente, y de persistir empate, la prioridad se determinará por sorteo.

3. En el caso de agotarse estas listas o no hubieren candidatos que hubieran aprobado todos los ejercicios de la fase de oposición, se podrá realizar una segunda lista o bolsa de reserva con los candidatos que hubieran superado el mayor número de pruebas de la fase de oposición, según el orden de prioridad establecido en el punto anterior.

—1. Cuando alguna de las listas confeccionadas con arreglo a lo dispuesto en el apartado precedente se hubiera agotado o no fuera posible su formación por falta de aspirantes con derecho a su inclusión, se podrán convocar pruebas selectivas para la elaboración de listas o bolsas de empleo a efectos de formalización de los oportunos contratos de trabajo en los que se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad. Estas convocatorias se publicarán en la Prensa Local y página web, concediéndose un plazo de entre diez y quince días para la presentación de solicitudes.

2.—La vigencia de las bolsas de empleo será en todo caso de 4 años, salvo que por circunstancias extraordinarias se acuerde en el ámbito de la Comisión Mixta una duración superior o inferior.

—1. Las listas constituidas según se dispone en los apartados anteriores quedarán sin vigencia cuando se produzca la incorporación de trabajadores procedentes de la siguiente convocatoria a las respectivas categorías laborales, siendo sustituidas por las resultantes de estas últimas pruebas selectivas.

2. Estas listas, en tanto estén vigentes, se publicarán en la página web municipal con el detalle de su situación respecto a su nombramiento o contratación temporal.

—Asimismo, en el supuesto de inexistencia de candidato que posibilite su contratación por alguno de los sistemas previstos, y se acredite la urgencia y necesidad, se podrá solicitar excepcionalmente de los Servicios de Empleo de la localidad del puesto de trabajo relación nominal de demandantes de empleo inscritos en la misma y capacitados para el desempeño del puesto de trabajo de que se trate, con arreglo al perfil propio de las funciones a desarrollar, recibida la cual se procederá, por parte de los servicios y órganos donde se encuentran adscritas las vacantes o necesidades de personal temporal, a la celebración de las oportunas pruebas selectivas; finalizadas las cuales se elevará propuesta motivada a favor del candidato seleccionado acompañando el acta de las pruebas realizadas. La contratación efectuada por este sistema en ningún caso excederá del año de duración.

—1. La gestión de las listas confeccionadas con arreglo a lo dispuesto en los apartados precedentes se encomienda al Servicio de Relaciones Laborales del Ayuntamiento de Gijón y/o, en su caso, a las Gerencias de cada Empresa, que lo comunicarán a Recursos Humanos, para una adecuada gestión unitaria de las mismas.

2. Recibidas las solicitudes en orden a la cobertura mediante personal no permanente como consecuencia de la concurrencia de alguno de los supuestos previstos en los apartados tercero y cuarto, por parte del órgano competente se nombrará o contratará al candidato que resulte de la aplicación de los criterios preferenciales que se recogen en la presente resolución.

—Hasta tanto se realicen nuevas convocatorias, se confeccionarán las listas de acuerdo con los criterios establecidos en el apartado quinto, y teniendo como soporte las últimas convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a las diferentes categorías de personal laboral.

—Igualmente, en el supuesto de contratación temporal para un concreto puesto de trabajo o desarrollo de funciones específicas, cuya selección aconseje la realización de pruebas singulares, éstas se efectuarán mediante convocatoria pública, cuyo anuncio se publicará en la prensa local, concediéndose un plazo de entre diez quince días para la presentación de solicitudes. En todo caso, se determinará en las bases de dicha convocatoria el perfil profesional y el tipo de pruebas a realizar.

—1. En el supuesto de que las personas incluidas en las listas o bolsas para este tipo de sustituciones o contratos, fueran contratadas por tiempo no superior a seis meses, las mismas conservarán el derecho a ser llamadas

de nuevo para un próximo nombramiento o contrato que permita superar el citado período de seis meses, manteniendo el orden de llamamiento hasta que se produzca tal circunstancia. En el caso de que con el primer o posterior contrato o nombramiento se superase este período, o en los casos de renuncia de la persona interesada se pasará automáticamente a ocupar el último lugar en la lista de espera al finalizar el contrato correspondiente, siguiéndose el protocolo establecido al efecto.

2. Los cambios de contrato no supondrán el cese de la persona temporal que viniera desempeñando el mismo puesto de trabajo o función cuya necesidad de cobertura justificó en su día su llamamiento.

#### Anexo VII

#### PLAN DE FORMACIÓN (EJERCICIOS 2009/2011)

##### 1. Formación General y Promoción

Código	Denominación del curso	2009			2010			2011		
		Plazas	Horas	Núm. edición*	Plazas	Horas	Núm. edición*	Plazas	Horas	Núm. edición*
1.01	Promoción de sugrupo en el grupo C	10	20	1	Idem			Idem		
1.02	Promoción al subgrupo A2				5	30	1			
1.03	Curso para acreditación de complementos de categoría	10	20	1				Idem		
1.04	Formación Gral. de los empleados que no superaron la Ev.	20	20	1	Idem			Idem		
1.05	Formación General de los empleados que se incorporan a las empresas	20	20	2	Idem			Idem		

##### 2. Formación Específica para las Áreas Municipales

Código	Denominación del curso	2009			2010			2011		
		Plazas	2009 Horas	Núm. edición*	Plazas	2010 Horas	Núm. Edición*	Plazas	2011 Horas	Núm. edición*
2.01	Cursos Específicos para la Sociedad de Turismo	5	20	1		Idem		Idem		
2.02	Cursos Específicos para el Centro Municipal de Empresas	5	20	1		Idem		Idem		
2.03	Cursos Específicos para la Empresa Municipal de Vivienda	5	20	1						
2.04	Cursos Específicos para el Teatro Jovellanos	5	20	1						
2.05	Cursos Específicos para el Jardín Botánico	5	20	1						

##### 3. Formación Reglada y Asistencia a Cursos Singulares

Código	Denominación del curso	2009			2010			2011		
		Plazas	2009 Horas	Núm. edición*	Plazas	2010 Horas	Núm. edición*	Plazas	2011 Horas	Núm. edición*
4.01	Convocatoria de Ayudas para Estudios Oficiales									
4.02	Cursos Singulares para la Sociedad de Turismo									
4.03	Cursos Singulares para el Centro Municipal de Empresas									
4.04	Cursos Singulares para la Empresa Municipal de la Vivienda									
4.05	Cursos Singulares para el Teatro Jovellanos									
4.06	Cursos Singulares para el Jardín Botánico									

##### 4. Formación en Idiomas y Teleformación

Código	Denominación del curso	2009			2010			2011		
		Plazas	2009 Horas	Núm. edición*	Plazas	2010 Horas	Núm. edición*	Plazas	2011 Horas	Núm. edición*
5.01	Curso de inmersión en inglés	5	30	1	Idem		Idem			Idem
5.02	Curso de Teleformación en inglés	10	40	1	Idem					
5.03	Curso de Teleformación en asturiano	10	40	1	Idem					
5.03	Curso de Teleformación de lenguaje de signos para principiantes	10	40	1	Idem		Idem			Idem
5.04	Cursos de Teleformación en aplicaciones corporativas de las empresas	20	40	1	Idem					

#### Anexo VIII

ACUERDO PREVIO PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO DEPENDIENTES DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN

Este Convenio Colectivo, suscrito en fecha 9 de agosto de 2004, supuso un importante esfuerzo en conseguir unas mejoras laborales que acercaron sus condiciones de trabajo a las del resto de empleados municipales.

En este sentido, la nueva negociación que se inicia debe suponer un avance aún mayor en asegurar una homogeneidad tanto en las condiciones salariales como las demás condiciones de trabajo del personal laboral acogido a este Convenio, asumiendo las partes firmantes de este acuerdo los siguientes compromisos:

1.—Tablas salariales: Negociar las tablas salariales del Convenio Colectivo sobre la igual valoración de los puestos de trabajo que tengan iguales funciones y la equiparación progresiva en los cuatro años de duración del Convenio de los puestos base.

Esta equiparación es sin perjuicio de contemplar las diferencias existentes entre aquellas categorías en las que para su acceso no se exija en las pruebas selectivas los mismos conocimientos, ni las funciones especializadas que se exigen en la Administración Pública, tales como operarios no especializados, ayudantes, etc., cuya retribución se fijará en relación al perfil profesional exigido.

Respecto a la productividad percibida actualmente por el personal del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronato, una vez realizada la valoración de puestos en dicho ámbito, se estudiará en la Comisión Mixta del Convenio de las empresas de este ámbito de negociación la mejor fórmula de integración de estos importes en el régimen retributivo del Convenio, con arreglo a las disponibilidades presupuestarias, y en la condición de que si no es posible su integración en la vigencia natural del nuevo Convenio, pueda realizarse una programación en un período que exceda del propio período de duración del mismo. En todo caso se garantiza, al menos, que:

- A partir del 2009, previa evaluación del desempeño a quienes acrediten más de 8 años de servicios como personal fijo en la empresa, se les acreditará como complemento de categoría.
- A partir de 2010, previa evaluación del desempeño a quienes acrediten más de 5 años de servicios como personal fijo en la empresa, se les acreditará como complemento de categoría.
- A partir del 2011, previa evaluación del desempeño a quienes acrediten más de 2 años de servicios como personal fijo en la empresa, se les acreditará como complemento de categoría.
- A partir del 2012, previa evaluación del desempeño a todos los trabajadores, se les acreditará como complemento de categoría.

Se adjunta la tabla salarial propuesta para 2008, con el compromiso de que en el 2009, los puestos base se homologarán a las tablas salariales del Ayuntamiento en ese año, es decir:

- Auxiliares Administrativos a Auxiliares Administrativos del Ayuntamiento. Administrativos y Realizadores a Administrativos y Técnicos Auxiliares Ayto. Oficiales la Realizadores a Oficiales de Oficio del Ayto. Técnicos Medios y Titulados Superiores a Tcos. Medios y Titulados Superiores del Ayto., respectivamente.

En el 2009 las pagas extraordinarias incluirán el complemento de Especiales Condiciones de Trabajo.

Los puestos base tendrán sus efectos retributivos desde el 1 de enero, los singularizados desde la entrada en vigor del catálogo aprobado por el Consejo de administración, sin perjuicio de su derecho a las retribuciones de su categoría laboral desde el 1 de enero.

2.—Planes de Empleo y Ofertas de Empleo: En el marco de la duración natural del Convenio (2008/2011), se negociará la aprobación de las correspondientes convocatorias para aquellas plazas que se consideren de carácter permanente, que se determinarán en el Estudio que se realizará en el ejercicio 2009 y sobre el que se aprobará la Oferta de Empleo para los años 2009 y 2010. Este estudio abordará con carácter especial los supuestos de aquellos trabajadores que, con carácter temporal estén realizando sus trabajos con anterioridad al 1 de enero de 2005.

En todo caso, se garantizará que los procesos selectivos se realicen con arreglo a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y que la configuración de nuevas plazas en la plantilla de las empresas para estos supuestos, se realizará con criterios de racionalidad y austeridad en el gasto que ello supone para las empresas afectadas, sin perjuicio todo ello de valorar, conforme a la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que las pruebas que se convoquen como consolidación de empleo a plazas de carácter estructural guardarán relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria y en la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

3.—Vacaciones, calendarios laborales, permisos y licencias: En la vigencia del nuevo Convenio se garantizará el derecho de los trabajadores a disfrutar de las mismas vacaciones, permisos y licencias que el resto del personal municipal, si bien el disfrute de estos derechos quedará condicionado a las necesidades del servicio y a lo que se disponga en los calendarios laborales que se negocien para cada empresa, teniendo en cuenta la singularidad de cada una ellas y la necesidad que las mismas cumplan la finalidad para la que fueron constituidas.

La Jornada anual será la misma que en el resto de servicios municipales, con las singularidades previstas en el párrafo anterior.

En todo caso y con carácter transitorio, se garantiza en el convenio para el 2008 4 días por asuntos propios y los días 24 y 31 considerados como festivos.

4.—Formación y Acción Social: Se aprobará un capítulo de Acción Social para el ámbito del nuevo Convenio de contenido similar al del Ayto.

Asimismo en el Plan de Formación del Ayto. se incluirá a las empresas en función de su perfil profesional, así como se aprobará un Plan de Formación propio para las empresas.

5.—Calidad de los servicios: La Administración Municipal y los sindicatos firmantes de este Acuerdo declaran que, en ningún caso, las cláusulas que se establezcan en la negociación del nuevo Convenio puedan suponer una merma en el funcionamiento o en la calidad de los servicios prestados por las empresas afectadas.

Gijón, 11 de julio de 2008.